

**SOSIAALITYÖN HENKILÖSTÖN TEHTÄVÄRAKENTEEN
JA
TYÖOLOJEN KEHITTÄMINEN KAINUUSSA 2006 - 2008**



Loppuraportti

Joulukuu 2008



Julkaisija:

Kainuun maakunta -kuntayhtymä

PL 400

87070 KAINUU

Puh. 08 615 541

Faksi 08 6155 4260

kirjaamo@kainuu.fi

ISSN: 1795-5661

Kajaani 2008

**SOSIAALITYÖN HENKILÖSTÖN TEHTÄVÄRAKENTEEN
JA
TYÖOLOJEN KEHITTÄMINEN KAINUUSSA 2006 - 2008**

**Loppuraportti
Joulukuu 2008**

Laatija: Terho Pekkala

Kainuun maakunta -kuntayhtymä

2008

D:24

TIIVISTELMÄ

Sosiaalityön tehtävärakenteen ja työolojen kehittäminen Kainuussa 2006 – 2008 (SORAKE). Loppuraportti

Sosiaalihuollon tehtävärakenteesta annettujen valtakunnallisten suositusten tavoitteena on luoda ammattiryhmien väliseen työnjakoon perustuva rakenne. Tässä ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneen sosiaalityöntekijän keskeisinä tehtäväalueina ovat asiakastyön arviointiin, suunnitelmallisuuteen, palveluiden koordinaatioon ja päätöksentekoon liittyvät toimet eli asiakasprosessin ohjaaminen ja asiakastyön asiantuntijaviranhaltijana toimiminen. Sosiaaliohjaajien tehtäväalueina ovat erityisesti asiakassuunnitelmien toteuttamiseen, neuvontaan, psykososiaaliseen tukeen ja palveluiden tuottamiseen liittyvät tehtävät. Lähihoitajien keskeiset tehtäväalueet muodostuvat asiakkaiden perushoito- ja huolenpitytyöstä sekä asiakkaiden neuvonnan ja ohjauksen tehtävistä osana asiakkaan toimintakykyä tukevaa tai muuta lähityötä.

Ammatillisesta kelpoisuudesta säädetyn lain, tehtävärakennesuosituksen, käytettävissä olevien henkilöstöresurssien, asiakkaiden palveluiden turvaaminen, henkilöstönäkemyksen ja työnantajan työnjohto-oikeuden tasapainottamispyrkimys ei ole kaikilta osin ollut helppoa ja onnistunutta. Hankkeen kokemusten mukaan tehtävärakenteen kehittämisen onnistuminen edellyttää sekä ammattiryhmien jäsenten vahvaa osallistumista että rakentavaa yhteistyötä niin näiden kesken kuin suhteessa organisaation johtoon.

Sosiaalihuollon henkilöstön mitoituksen kehittäminen jatkuu lähivuosina ja tulee laajentumaan myös terveydenhuollon palveluihin. Erilaiset toimintaympäristöt ja palvelutuotannon tavat huomioivien mitoituserusteiden kehittäminen on osoittautunut haastavaksi. Sosiaali- ja terveysministeriön johdolla on asiassa edetty mitoituserusteiden kehittämiseen ja ns. esisuositusasteelle.

Työolojen kehittäminen on kriittisen tärkeä tekijä henkilöstön saatavuuden ja hyvinvoinnin kannalta. Sosiaalialan vetovoimaisuutta on pystyttävä kohentamaan, jotta julkisen sektorin tehtävät ja työvoiman tarve pystytään täyttämään. Sosiaalityön henkilöstön johtamiseen ja työn tukeen on kiinnitettävä jatkossa entistä enemmän huomiota. Eri ammattiryhmistä koostuvan tiimimäisen työnjaon edistäminen on suuri muutos aiempaan yksilökohtaiseen työskentelyyn verrattuna. Erityisesti sosiaalityöntekijöiden roolin muuttuminen yhä enemmän laajempaan asiantuntija- ja asiakasprosessin johtajan tehtäviin, edellyttää vahvaa muutostukea. Sosiaalityön johtamisen kehittäminen tulee jatkossa olemaan yksi keskeinen tekijä, jolla tuetaan työntekijöiden jaksamista ja hyvinvointia.

Sosiaalialan osaamisen vahvistaminen Kainuussa edellyttää jatkossa paitsi organisaation omia toimenpiteitä myös laajempia sopimuksellisia kumppanuuksia, koska alueella ei toimi sosiaalialan oppi- tai tutkimuslaitoksia.

Sosiaalityön palveluiden ja rakenteen kehittämiseksi hankkeessa on jo tehtyjen organisaatio- ja vakanssiratkaisujen lisäksi päädytty esittämään sosiaalityön vahvistamista uusilla vakansseilla lastensuojelun sijaishuollossa ja riippuvuushoidossa sekä sosiaaliohjaajien tehtävien perustamista lastensuojelussa, vammaispalveluiden sekä terveyden ja sairaudenhoidon alueilla. Nämä esitykset kohdistuvat vuosille 2009 – 2011.

Yleistiedot hankkeesta

Virallinen nimi:	Sosiaalityön henkilöstön tehtävärakenteen ja työolojen kehittäminen Kainuussa 2006-2008
Lyhenne:	SORAKE
Toteutusaika:	8.5.2006 – 31.12.2008
Hallinnoija:	Kainuun maakunta -kuntayhtymä
Rahoittaja:	Oulun lääninhallitus (sosiaalialan kehittämishanke: henkilöstön saanti, osaaminen ja työolojen kehittäminen)
Rahoitus:	200 802 €, josta oma rahoitusosuus 50 201€ (25 %)
Henkilöstö:	projektipäällikkö Terho Pekkala (50 %), suunnittelija Kaisa Karhu-Härkönen (50 %), projektisihteeri Tarja Karjalainen (20 %)
Esimies:	kehittämispäällikkö Marita Pikkarainen
Ohjausryhmä:	<ul style="list-style-type: none">• Tapani Kemppainen; Kainuun maakunta -ky:n sote-ltk:n pj• Anu Kyllönen; sosiaali-ohjaaja, Kainuun maakunta -ky• Kristiina Manninen, sosiaalityöntekijä, Kainuun maakunta -ky• Marita Pikkarainen; kehittämispäällikkö, Kainuun maakunta -ky• Ritva Pääkkönen; yksikön johtaja, ISO-Kainuu• Pirjo Sarvimäki; neuvotteleva virkamies, STM• Helena Ylävaara; perhepalvelujohtaja, Kainuun maakunta -ky• Pertti Markkanen; perhepalvelupäällikkö, Kainuun maakunta -ky• Talentia Kainuu ry:n edustajina joht.stt Eira Ojalehto; 2006-2008, sosiaalityöntekijä Arja Rajala (2008 -) sekä Kristiina Anttonen (2008-)
Keskeiset tavoitteet:	<ol style="list-style-type: none">1. Määrittää sosiaalityön mitoitus Kainuussa2. Määrittää tehtävärakenne sosiaalialan eri tehtäväkokonaisuuksissa.3. Toimeenpanna tehtävärakenneuudistus4. Kehittää sosiaalityöntekijöiden työolosuhteita ja osaamista

LUKIJALLE

Tämä raportti on kuvaus Sosiaalityön henkilöstön tehtävärakenteen ja työolojen kehittäminen -hankkeen toteutuksesta ja hankkeen keskeisistä tuloksista. Hanke on ollut osa valtakunnallista sosiaalialan kehittämishanketta (2003 – 2007).

Raportti jakautuu kolmeen osaan:

I-osassa kuvataan johdannon omaisesti hankkeen lähtökohtia sosiaalialan yleistilanteen ja valtakunnallisen kehittämisen näkökulmasta. Ensimmäisessä osassa on myös luonnehdittu kuvattu Kainuun sosiaalipalveluiden organisointia sekä sosiaalityön osaamisen ja työolojen tilaa hankkeen käynnistyessä.

II-osa on hankkeen toteutuksen ja keskeisten toimenpiteiden, siihen liittyvien henkilöstön näkemysten ja kokemusten sekä arvioinnin muodostama prosessikuvaus.

III-osassa on koottu hankkeessa tuotetut kuvaukset sosiaalipalveluiden tehtäväkokonaisuuksien ja palvelurakenteiden osalta. Kolmannessa osassa esitetään myös lähitulevaisuuteen liittyvät esitysluonnokset sosiaalityön resursseista.

SISÄLLYS:

OSA I: KEHITTÄMISTYÖN LÄHTÖKOHDAT	1
1. HANKKEEN LÄHTÖTILANNE	1
1.1 Valtakunnalliset haasteet ja sosiaalialan yleistilanne hankkeen alkaessa	1
1.2 Yhteenvedoita nykytilanteesta ja yhteydet kansallisiin kehittämissuunnitelmiin	2
1.3 Kainuun maakunta -kuntayhtymän perustaminen ja sosiaalityön palvelut	4
1.4 Työolojen kehittäminen sosiaalityössä	5
1.5 Osaamisen kehittäminen	7
OSA II: SORAKE-HANKE	9
2. HANKKEEN TOTEUTUS	9
2.1 Tehtävärajaus ja valmistelut	9
2.2 Organisointi ja toiminta	10
2.3 Muut keskeiset toimenpiteet	13
2.3.1 Hankeyhteistyö tehtävärakenteen rajapinnassa	13
2.3.2 STM:n johtama sosiaalialan henkilöstön mitoitus -hanke	15
2.3.3 Organisaatiouudistuksiin osallistuminen	26
2.3.4 Osaamiskartoitus	27
2.4 Henkilöstön kokemukset ja palautteet	29
2.4.1 Yhteenvedoita työolojen ja organisoinnin kyselystä (2007)	30
2.5 Tavoitteiden ja toteutuksen arviointi	41
2.5.1 Arvioinnin viitekehys	41
2.5.2 Projektin tavoitteiden ja toteutuksen arviointikooste	44
OSA III: TEHTÄVÄ- JA PALVELURAKENNEKUVAUKSET	49
3. SOSIAALIPALVELUIDEN ORGANISOINTI	49
3.1 Perhepalvelut	49
3.1.1 Lapsiperheiden sosiaalipalvelut	52
3.1.2 Aikuissosiaalipalvelut	54
3.1.3 Vammaispalveluiden sosiaalityö	55
3.2. Vanhuspalvelut	56
3.3 Terveyden ja sairauenhoidon sosiaalityö	60
4. PALVELU- JA TEHTÄVÄRAKENNE SEKÄ AMMATTIRYHMIEN KESKEISET TEHTÄVÄSISÄLLÖT	62
4.1 Seutu I	62
4.2 Seutu II	65
4.3 Seutu III	66
4.4 Kehitysvammahuollon sosiaalityö	67
4.5 Terveyden ja sairauenhoidon sosiaalityö	68
4.6 Mielenterveyden ja riippuvuuksien hoidon sosiaalityö	68
4.7 Vanhuspalveluiden sosiaalityö	68
5. TEHTÄVÄ- JA PALVELURAKENTEEN LUONNOKSET	69
5.1 Nykyisen rakenteen pohjalta sosiaalityötä vahvistavat ehdotukset	69

OSA I: KEHITTÄMISTYÖN LÄHTÖKOHDAT

1. HANKKEEN LÄHTÖTILANNE

1.1 Valtakunnalliset haasteet ja sosiaalialan yleistilanne hankkeen alkaessa

Sosiaalityötä koskettavat useat samanaikaiset valtakunnalliset haasteet. Osaavan työvoiman saataavuuteen ja palveluiden organisointiin sekä sosiaalityön tarpeiden komplisoitumiseen liittyvät kysymykset edellyttävät monia toisiinsa liittyviä uudistusratkaisuja.

Sosiaalialan toimintaympäristö on jatkuvasti haasteellistunut ja monitahoistunut mm. lisääntyvien lapsiperhe- ja aikuissosiaalityön tarpeiden vuoksi. Horisontaalisen eli useita toimintoja yhdistävän moniammatillisen työskentelyn tarve lisääntyy, koska sosiaalipalveluiden asiakkaiden tilanteita ei usein voida auttaa vain tiukan sektoraalisen työnjaon turvin.

Samalla tavalla muutoksessa on myös sosiaalityön ammatillinen henkilöstö. Praktinen, ohjaava ja ihmisten arkea konkreettisesti tukeva työ on yhä tärkeämpi osa peruspalveluita. Tähän työhön koulutettuja työntekijöitä valmistuu sekä yliopistoista sosiaalityöntekijöiksi että ammattikorkeakouluista sosiaaliohjaajiksi. Pätevyysvaatimukset täyttäviä sosiaalityöntekijöitä on yhä vaikeampi saada pestyihin virkasuhteisiin. Sosiaaliohjaajat tekevät muodollisesti epäpätevinä sosiaalityöntekijän tehtäviä, eikä työnjako työntekijöiden kesken ole selkeästi jakautuvaa. Toisaalta työntekijäressurssien mitoitus on koettu haasteelliseksi ilman paikallisiin oloihin sovellettuja ohjeistuksia.

Edellä kuvattuun tilanteeseen toivotaan muutosta tehtävämäärittelyillä ja toimintamallien uudistamisella. Keskeisiä linjauksia kaivataan lähinnä toimintojen organisointiin lähi-, ja seudullisiin palveluihin sekä alueellisiin kokonaisuuksiin; sosiaalihuollon ja terveydenhuollon sekä erityistason raja-aitojen madaltamiseen ja yhteistyön parantamiseen; henkilöstön ammatillisuuden ja osaamisen kehittämiseen; tietohallinnon kehittämiseen ja tietoteknologian hyödyntämiseen sekä asiakaslähtöinen palvelujen kehittämiseen. Näitä varten sosiaalialan kehittämisselvityksen ja hallituksen linjausten pohjalta Valtioneuvosto teki periaatepäätöksen sosiaalialan tulevaisuuden turvaamiseksi (Valtioneuvosto 2003). Sosiaali- ja terveysministeriö (STM) toteutti sosiaalialan kehittämisselvityksen, jossa oli neljä eri hankekokonaisuutta: palvelujen saamisen ja laadun turvaaminen, palvelurakenteen ja toimintojen kehittäminen, henkilöstön saanti, osaaminen ja työolojen kehittäminen sekä Hyvinvointi 2015 -ohjelma.

Sosiaali- ja terveysministeriön alaisuudessa on myös toiminut erilaisia kehittämisyöryhmiä ja -hankkeita, joista yhden työryhmän tehtävänä oli valmistella esitys valtakunnallisiksi suosituksiksi sosiaalityöntekijöiden, sosiaaliohjaajien (sosionomi AMK) ja lastentarhanopettajien sekä lähihoitajien ja vastaavien toisen asteen koulutuksen saaneiden työntekijöiden tehtävärakenteesta kunnan sosiaalihuollossa sekä selvittää erityisosaamisen tarve sosiaalialalla. Tämän ryhmän tuotoksena julkaistiin suositus sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön tehtävärakenteesta (STM 2007: 14) Jatkona tälle STM:n johdolla selvitetään kuntien käytössä olevia sosiaalihuollon henkilöstön mitoitusperusteita sekä henkilöstön määrään liittyviä linjauksia ja valmistellaan esitystä suositukseksi henkilöstön mitoittamisesta.

Valtakunnallisen Sosiaalihuollon tehtävä- ja ammattirakenteen kehittämisselvityksen, ns. Steam-hankkeen 2001-2004 (STM selvityksiä 2004:10) tavoitteena oli erilaisen koulutuksen omaavien sosiaalihuollon työntekijöiden osaamisen ja tehtävien jäsentäminen sekä uudenlaisten toimintamallien kehittäminen-projektissa kansalaisten lisääntyneeseen sosiaalisen tuen ja ohjauksen tarpeeseen on pyritty vastaamaan mm. sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien/sosionomien (AMK) parityöskentelyä kokeilemalla. STEAM-projektin aikana vahvistui entisestään näkemys, että sosiaalihuollon tehtävärakenteen uudistus on tarpeen sekä kuntalaisten palvelujen saatavuuden että työntekijöiden jaksamisen turvaamiseksi. Vaikka projektin myötä haettiin paikkaa uudelle ammattiryh-

mälle sosiaalityön rinnalla, niin projektikunnat olivat yksimielisiä siitä, että sosiaalityöntekijöiden määrästä (1 sosiaalityöntekijä / 2000 asukasta) ei siitä huolimatta voida tinkiä.

Tehtävä- ja ammattirakennehankkeen kokemuksista nousseista suosituksista keskeisimpinä voidaan pitää seuraavia:

- *Sosiaalihuollon tehtävärakenteen uudistus*: sosiaalityön lisäksi sosiaaliohjauksen tehtäväaluetta kehitetään. Sosiaaliohjauksella tarkoitetaan ohjausta, neuvontaa ja asiakastukea, jota toteuttavat pääasiassa sosionomit (AMK)
- *Toimeentulotuen uudelleenorganisointi*: kehitetään sosiaalitoimessa omana tehtäväalueenaan jossa kokonaisvastuu ja koordinointi sosiaalityöntekijän tehtävä ja käytännön toteutus tt-tukeen ja muuhun sosiaaliturvaan liittyvä neuvonta ja ohjaus pääasiassa kanslisteilla/etuuskäsittelijöillä ja sosiaaliohjaajilla
- *Lapsiperhetyön lisäksi panostus erityisesti aikuistyön sisällölliseen kehittämiseen*
- *Kotipalvelujen modernisointi* toiminnallisesti ja tehtävänimikkeellisesti. Erityistä huomiota kiinnitetään lapsiperhetyöntekijöiden tehtäväkuviin ja koulutukseen sosionomien (AMK) ja aiemman opistokoulutuksen saaneiden hyödyntämiseksi
- *Sosiaalialan asiantuntijuuden vahvistaminen* päivähoitossa ja vanhusten palveluissa sekä sosiaalihuollon sisäisen moniammatillisen yhteistyön kehittäminen
- *Sosiaalihuollon henkilöstömitoitustapojen tulee kehittää huomioiden palveluiden saatavuus ja huomiota myös palkkaukseen eri tehtäväalueilla*

1.2 Yhteenvedoa nykytilanteesta ja yhteydet kansallisiin kehittämissuuntauksiin

Yleisesti voidaan todeta, että 1990- ja 2000 lukujen aikana yhteiskunnallinen huono-osaisuus ja pahoinvointi ovat kasaantuneet huolimatta eri indikaattorien osoittamasta yleisen hyvinvoinnin jatkuvasta kehittymisestä. Sosiaalityön osalta tämä on tarkoittanut ja edelleen tarkoittaa yhä kasvavaa haastetta sekä kustannuksia.

Haasteet ovat erityisesti painottuneet siihen, ettei voimavaroja riitä ennaltaehkäisevään työhön, kun häiriöitä korjaavia tai kriisipalveluitakaan ei täysipainoisesti pystytä turvamaan. Samalla ammattitaitoisen tai kelpoisuusvaatimusten mukaisen henkilöstön saatavuuden ongelmat ovat yhä syventyneet suhteellisesti heikentyneen palkkakehityksen ja absoluuttisesti huonontuneiden työolojen yhteisvaikutuksesta. Nämä tilannetta kuvaavat reunaehdot ovat myös perifeeristen alueiden todellisuutta. Kainuussakin pitkään jatkuneet työvoiman saatavuusongelmat on yritetty paikata lain sallimin keinoin palkkaamalla kelpoisuusvaatimuksia täyttämätöntä henkilöstöä määräaikaisiin virkasuhteisiin.

Kun sosiaalityön asiakkaiden tarpeiden muuttuminen yhä enemmän lähityöskentelyä ja laajaa ammatillista yhteistyötä edellyttäviin toimiin ja henkilöstön saatavuuden haasteet yhdistetään sosiaalialan koulutuksessa tapahtuneisiin muutoksiin, on lopputuloksena näiden samansuuntainen vaikutus tehtävärakenteen kehittämisessä. Kainuussa ja lähialueilla sosiaalialan koulutuksen tilaa ei voida pitää erityisen vahvana, koska korkeakoulutusta maakunnassa ei anneta. Yleisestikin koulutusrakenteen suhde on sellainen, että henkilöstön saatavuus painottuu ohjaajatasoon. Valtakunnallisesti sosiaaliohjaajia koulutetaan 10-kertainen määrä ohjaajiin verrattuna (150/1500).

Valmistelun edetessä on vahvistunut käsitys siitä, että laajan kansallisen sosiaalialan tulevaisuutta ja työvoiman ennakkointia käsitelleen tutkimuksen¹ (SOTENNA) seuraavat päätelmät ovat ratkaisevia suuntauksia myös Kainuussa:

¹ Sosiaalialan osaajat 2015. *Sosiaalialan osaamis-, työvoima- ja koulutustarpeiden ennakkointihanke (SOTENNA): loppuraportti*. Matti Vuorensyrjä, Merja Borgman, Tarja Kemppainen, Mikko Mäntysaari ja Anneli Pohjola

- Sosiaalialan kehittäminen vaatii kaikkien alan osaajien yhteistyötä oman reviirin puolustamisen sijasta.
- Sosiaalityön toiminta-alueista tulee vahvistaa etenkin aikuis-, päihde- ja mielenterveystyötä
- Siirryttävä korjaavasta ehkäisevään työtoteeseen
- Korkeimmin koulutettujen otettava vastuuta alan tutkimuksesta, johtamisesta ja kehittämisestä
- Lähihoitajien, sosiaaliohjaajien ja sosiaalityöntekijöiden yhteistyötä ja vuoropuhelua lisäävä
- Alan vetovoimaisuutta tulee parantaa ja työmarkkinoiden ongelmat purettava

Toinen ratkaiseva suuntaus on löydettävissä sosiaali- ja terveysministeriön toteuttaman kansallisen kyselytutkimuksen² tuloksista, jonka perusteella on voitu hahmottaa näkemyksiä sosiaalialan ammattiryhmien välisestä työnjaosta. Tutkimusaineistoa on käytetty lähtökohtina sosiaalialan henkilöstön tehtävärakenteille ja mitoitukselle. Aineiston perusteella sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien tehtäväprofiileita on pystytty artikuloimaan erillisiksi, mutta toisiaan tukeviksi kokonaisuudeksi. Kolmantena ammattiryhmänä lähihoitajien osaamisen parempi hyödyntäminen jatkossa täydentää sosiaalityöhön liittyvien tehtävien kokonaisuutta.

Kolmantena valtakunnallisena ohjaavana tekijänä on toiminut vuonna 2008 voimaan astuneen lastensuojelulain muutokset. Laki on tuonut mukanaan paitsi uusia ja tarkennettavia toimia lastensuojelun prosessiin, myös entistä ohjaavampaa ja velvoittavampaa määrittelyä sen toteuttamisesta. Uudistuksessa on pyritty täsmentämään eri toimijoiden rooleja ja esittämään lastensuojelun työskentelyn eri vaiheet.

Merkittäviä avauksia tehtävärakenteen kehittämisen kannalta ovat erityisesti seuraavat seikat:

- Lakiin on kirjattu vastuutyöntekijä prosessin eri vaiheissa (vireille tulosta jälkihuoltoon).
- Laki selkeyttää sosiaalityöntekijän ja muiden lastensuojelun työntekijöiden tehtäviä (laissa on kirjattu muodollisesti kelpoisen sosiaalityöntekijän ja muun lastensuojelun työntekijän osallistumisen asiakasprosessin tehtäviin).
- Sosiaalityöntekijä toimii koordinoijana ja on päävastuullinen asiakasprosessista ja tiimin tai työparin kanssa sovitaan kulloisessakin prosessin vaiheessa, miten työtä tehdään

Lastensuojelun kehittämisohjelman³ pohdinnassa ovat uuden lain mukanaan tuomat muutokset tehtävärakenteen kannalta. Eri ammattiryhmistä koostuvat tiimimäiset rakenteet nähdään yhtenä mahdollisuutena toteuttaa lapsiperheiden sosiaalityötä. Tiimit voisivat olla

- joustavia ja vähemmän haavoittuvia kuin työparimalli,
- laaja-alaista osaamista ja kokemusta hyödyntäviä,
- toisia arvostava, oppiva ryhmä,
- dokumentoinnin ja tiedonvaihdon merkityksen sisäistänyt ryhmä.

Lisäksi lastensuojelun kehittämisohjelman työssä on toistettu ajatukset kunta- ja palvelurakenteen uudistusten yhteydessä yleistyvistä seudullisista tai alueellisista erityistyöntekijöistä. Nämä konsultoivat asiantuntijat tai työparit olisivat erityisesti lastensuojelun erityistä ammattitaitoa edellyttävissä tehtävissä alueellisia resursseja

² Lähtökohtia sosiaalialan henkilöstön tehtävärakenteille ja mitoitukselle: Siltaniemi 2006

³ Lastensuojelun kehittämisohjelman taustamuistio lastensuojelun tehtävärakenteen kehittämisestä: Kristiina Laiho (15.10.2006)

1.3 Kainuun maakunta -kuntayhtymän perustaminen ja sosiaalityön palvelut

Kainuun maakunta -kuntayhtymä on aloittanut toimintansa 1.1.2005, jolloin asiaa koskevan hallintokokeilulain (9.5.2003/343) ja kokeilualueen kuntien perussopimuksen (30.4.2004) mukaisesti kuntayhtymä vastaa alueen kuntien sosiaalihuollon tehtävistä lasten päivähoitoa lukuun ottamatta.

Kunnan on sosiaalihuoltolain 17§:n (*Sos.huoltolaki 17.9 1982/710*) mukaan huolehdittava seuraavien sosiaalipalveluiden järjestämisestä:

- 1) sosiaalityö
- 2) kasvatus- ja perheneuvonta
- 3) kotipalvelut
- 4) asumispalvelut
- 5) laitoshuolto
- 6) perhehoito
- 7) vammaisten henkilöiden työllistymistä tukeva toiminta ja vammaisten henkilöiden työtoiminta
- 8) toimenpiteet elatusavun vahvistamiseksi.

Tässä tarkastelussa kohteena on mukaiset kunnille kuuluvat sosiaalityön tehtävät, jotka määritellään laissa (18§):

”Sosiaalityöllä tarkoitetaan sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön suorittamaa ohjausta, neuvontaa ja sosiaalisten ongelmien selvittämistä sekä muita tukitoimia, jotka ylläpitävät ja edistävät yksilöiden ja perheen turvallisuutta ja suoriutumista sekä yhteisöjen toimivuutta”.

Kainuun maakunta -kuntayhtymän sosiaali- ja terveydenhuoltoon kuuluvia sosiaalityön peruspalveluita tuotetaan perhepalveluiden ja vanhuspalveluiden tulosalueilla sekä näiden yhteisissä palveluissa. Vammaispalvelut sisältyvät perhepalveluiden tulosalueeseen. Vastuualueina ovat kolme perhepalveluseutua: Kajaanin seutu I (Kajaani, Paltamo, Ristijärvi ja Vuolijoki), Sotkamo-Kuhmo II ja Ylä-Kainuu III (Hyrnsalmi, Puolanka ja Suomussalmi). Edellisiä vastaavat vanhuspalvelualueet vastaavat myös vanhusten sosiaalityöstä.

Perhepalveluseudut järjestävät seutukunnallisesti perussosiaali- ja perhetyön palvelut, äitiys-, lastenneuvola- ja perhesuunnittelupalvelut, koulu- ja opiskelijaterveydenhuollon palvelut sekä vammaispalvelut. Perhepalveluiden yhteiset palvelut sisältävät lasten ja nuorten psykiatrisen erikoissairaanhoidon, perheneuvolapalvelut, lasten somaattisen erikoissairaanhoidon, naistentaudit ja äitiyshuolto- ja synnytystoiminnan sekä keskitetyt vammaispalvelut. Terveyden ja sairaudenhoitopalveluiden yhteydessä toimivat sosiaalityön muodot, kuten A-klinikan ja sairaalaosastojen sosiaalityö, ovat myös osa maakunnan sosiaalityötä.

Maakunta-kuntayhtymän uudistuksen myötä moni asia on organisatorisesti ja hallinnollisesti muuttunut. Tavoitteena on turvata kaikille kainuulaisille tarjottavien palveluiden yhdenvertaisuus ja laatu. Sosiaalipalveluiden osalta tämä tarkoittaa perustason palveluiden vahvistamista ja yhteensovittamista sekä uusien, yhteisten toimintamallien luomista.

Vuonna 2005 kootun ns. Reskel-aineiston (kuntayhtymän resurssi- ja kelpoisuustyöryhmä) pohjalta päivitettyjen tietojen mukaan Maakunta-kuntayhtymän sosiaalityön ammatillisissa tai avustavissa tehtävissä työskentelee n. 100 henkilöä. Tarkastelun ulkopuolelle rajautuu tämän lisäksi johto- ja kehittämistehtävissä työskentelevät 15 - 20 henkilöä maakunnan hallintoon tai projekteihin liittyen.

Sosiaalityön työntekijäresurssien mitoituksesta on ollut käytössä ohjeellisia suosituksia, joilla pyritään varmistamaan riittävät palvelut kansalaisille (Sosiaali- ja terveydenhuollon tavoite- ja toimin-

taohjelma 2000 - 2003). Ohjearvona on pidetty yhtä sosiaalityöntekijää 2000 asukasta kohden. Kainuun peruskuntien ja perhepalvelualueiden väkilukuun suhteutettu sosiaalityöntekijöiden määrä seuraa kokonaisuudessaan hyvin mainittua ohjearvoa. Arvo ylittyy, kun huomioidaan maakunnan muiden palveluiden sosiaalityöntekijät. Mikäli ohjearvo rajataan koskemaan vain pätevyysvaatimukset täyttäviin sosiaalityöntekijöihin, tilanne muuttuu maakunnan tasolla merkittävästi heikommaksi.

	väkiluku	sosiaalityön virkoja	muodollisesti kelpoinen sos.työntekijä	Tavoitearvo stt/2000 asukasta
Seutu-I perhepalvelut				
Kajaani	35 562	20	11	17,8
Paltamo	4 183	2	0	2,1
Ristijärvi (palv.neuv. virka)	1 626	1	0	0,8
Vuolijoki	2 655	2,5	1,5	1,3
YHTEENSÄ	44 026	25,5	12,5	22,0
Seutu-II perhepalvelut				
Kuhmo	10 271	4,5	2	5,1
Sotkamo	10 713	6	4	5,4
YHTEENSÄ	20 984	10,5	6	10,5
Seutu-III perhepalvelut				
Hyrnsalmi	3 096	2	0	1,5
Puolanka	3 408	2,5	1,5	1,7
Suomussalmi	10 071	4,5	3	5,0
YHTEENSÄ	16 575	9	4,5	8,3
Seudulliset perhepalvelut				
YHTEENSÄ	81585	45	23,0	40,8
Kaikki maakunnan sosiaalityön virat	81585	67,5	40,5	40,8

Sosiaalityöntekijät Kainuussa 30.10.2006

1.4 Työolojen kehittäminen sosiaalityössä

Yleistä

Sosiaalihuollon ammatillinen henkilöstö tekee vaativaa asiakas- ja ihmissuhdetyötä. Työn tavoitteena on yksilöiden, perheiden tai yhteisöjen hyvinvoinnin lisääminen eli käänteisesti työntekijän arjen keskiössä on usein pahoinvointia, ongelmia ja puutetta. Ratkaisujen etsiminen asiakkaan kanssa on osaamista ja voimavaroja sekä jatkuvaa uudistumista edellyttävää.

Työterveyslaitoksen tekemän työoloselvityksen mukaan sosiaali- ja terveysalan tehtäviin liittyy myös paljon myönteisiä piirteitä. Työ tarjoaa onnistumisen kokemuksia, ja valtaosa henkilöstöstä katsoo pystyvänsä edelleen tekemään työnsä hyvin, vaikka arviot työpaikan tarjoaman palvelun laadusta ovatkin heikentyneet. Suorassa asiakas- tai potilaskontaktissa toimivat kokevat työssään usein iloa ja mielihyvää, joskin myös riittämättömyyden tunteet ovat varsin yleisiä. (Työterveyslaitos 2006: Työolot ja hyvinvointi sosiaali- ja terveysalalla 2005).

Sosiaalityön työtavat muuttuvat ja kehittyvät paitsi ajassa, myös tapauskohtaisesti yksittäisen ammattihenkilön neuvonnan, tuen ja viranhaltijapäätösten sekä moniammatillisten työryhmien muo-

toina. Lisäksi erilaiset työpari-kuviot ovat tavallisia eri asiakastilanteissa. Kuitenkin yksin työskentely on olosuhteiden pakosta tavallista, erityisesti syrjäseuduilla pitkien välimatkojen maakunnissa.

Nykyisin sosiaalityöntekijöiden työnkuva voi tilanteittain vaihdella ns. virastotyöstä asiakaslähtöiseen ”kenttätyöhön”. Samoin vaihtelevia ovat erilaisten tilanteiden turvallisuusasteet. Yksin työskentely moniongelmaisten asiakkaiden parissa lisää vielä riskitekijöitä. On selvää, että sosiaalityön negatiivisen kuormittavuuden riski on sen kaikissa muodoissaan ilmeisen yleistä.

Viime vuosien sosiaali- ja terveysalan kehitys näyttää selvitysten mukaan usealta kohdin kielteiseltä. Kiire kuormittaa useimpia ja tyytyväisyys työn ja organisaation johtamiseen on heikentynyt. Asiakkaiden moniongelmaisuus ja motivoitumattomuus kuormittaa työntekijöitä aiempaa yleisemmin, kuten myös väkivallan uhkan yleistyminen. Sosiaalipalvelujen työntekijät kokevat saavansa asiakkailta aiempaa vähemmän palautetta ja asiakassuhteiden toimivuuden katsotaan heikentyneen. (Työterveyslaitos 2006: Työolot ja hyvinvointi sosiaali- ja terveysalalla 2005).

Työturvallisuuden ja työsuojelunäkökohtien huomioiminen on merkittävä osa työolojen kehittämistä. Henkinen ja fyysinen työsuojelu edellyttää aktiivisia ja tietoisia toimia koko työyhteisöltä. Etenkin organisaatioissa, jotka työskentelevät henkisesti vaativien aiheiden parissa, on yhteisön toimivuuden merkitys suuri. Sosiaalityön luonteelle on tyypillistä myös asiakastyön riskit: päihteidenkäyttäjien, aggressiivisten tai palveluissa vääräytystä mielestään kokeneiden kanssa työskentely saattaa sisältää henkisen tai fyysisen väkivallan uhkaa. Koska väkivallan uhkan kuormittavuus on erittäin suurta, tulee työolojen kehittämisen kohdistua näiden riskien huomioimiseen ja mahdollisimman tarkkaan eliminoimiseen.

Julkisen sektorin organisaatioissa – kuten kaikissa työyhteisöissä – on jatkuvia haasteita työyhteisön kehittämisessä työntekijöiden hyvinvointia tukevaan suuntaan. Osaamisen johtaminen, kannustaminen sekä tavoitteiden ja tulosten käsittely ovat päämääriä, joihin työolojen kehittäminen myös kiinteästi liittyy.

Sosiaalityön työolot Kainuussa

Sosiaalialan työoloja kuvaavat yleiset määrittelyt voitaneen pitkälti yleistää koskemaan Kainuun alueen sosiaalityön henkilöstön tilannetta. Erityisenä seikkana täytyy kuitenkin huomata pitkien välimatkojen ja syrjäseutujen palveluiden piirteet. Työntekijöiltä menee työaika matkustamiseen toimipisteiden ja asiakkaiden välillä sekä hallinnollisiin ja yhteistyöluonteisiin palavereihin. Ajan lisäksi matkat lisäävät työn kuormitusta ja asiakaskäynnit voivat sisältää potentiaalisia uhkatekijöitä. Kainuun palvelurakenne on pääosin seudullinen jakautuen eri taajamien toimipisteisiin. Esimiesrakenne liittyy näihin seudullisiin vastualueisiin ja sosiaalipalveluiden lähiesimiesten määrä on supistunut kuntatasolta seudullisiksi.

Niukat henkilöstö- ja taloudelliset resurssit ovat luonnollisesti yhtenä tekijänä heikentämässä työhön kohdistuvaa tyytyväisyyttä. Vaikka olemassa olevilla resursseilla selvittäisiinkin asetetuista tavoitteista ja velvoitteista, jatkuva tiukka olo rasittaa henkilöstöä. Tämä näkyy etenkin henkilöstön uusiutumiseen, kehitykseen ja yhteistyösuhteisiin liittyvissä toimissa sekä varsinaisten ydintehtävien lisäksi tulevilla velvoitteilla, kuten tulevat muutokset sosiaalipäivystyksestä ja lastensuojelulain uudistuksista.

Projekteissa ja yhteistyöverkostoissa on tarjolla koulutus- ja muita kehittämistoimia, mutta ne eivät aina ole henkilöstön kannalta käytettävissä. Vaikka ne periaatteessa koetaan hyödyllisiksi, niiden edellyttämä aika ja sitoutuminen ei kohtaa työn muita vaatimuksia.

Sosiaalihuollolla on nyt selvitysten mukaan käytössään runsaasti kehittämisresursseja, mutta osalla kunnista on vaikeuksia suoriutua edes peruspalveluista, saati sitten osallistua kehittämistoimiin.

(Sosiaalikehitys Oy 2006: Sosiaalihuollon kehittämistoiminnan nykytila kunnissa). Toiseksi arkikehittämisen ja hankkeistuksen rajat liukuvat usein kauaksi toisistaan. Näin kehittämistoiminnasta – tai siihen ryhtymättömyyden ahdistuksesta tuleekin lisätaakka henkilöstölle. Näitä ilmiöitä on tunnistettavissa myös Kainuun sosiaalityön parissa.

Organisaatiouudistuksen vaikutus

Maakunta -kuntayhtymän perustaminen ja organisaation uudistuksen kokemukset ovat ilmeisen ristiriitaisia. Se on tuonut yhtäältä toivoa asioiden sujuvuudesta sekä uusia resursseja käyttöön. Arkityö monen osalta ei ole juurikaan muuttunut, korkeintaan kokousmatkojen ja osallisten lisääntyminen ovat tuoneet oman lisänsä. Toisaalta hallinnon etäännyttämisen kokemukset voivat yleistyä ja asioihin vaikuttamisen tunne saattaa hävitä, etenkin keskijohdon osalta. Organisaation kasvamisen myötä vieraantuminen ja sen aiheuttama välinpitämättömyys ovat haitallisia ilmiöitä, jota vastaan kamppaileminen on syytä tiedostaa tärkeäksi tehtäväksi, etenkin esimiesten osalta.

Kuntien muuntuminen seudullisiksi kokonaisuuksiksi on tuonut käytännön työyhteisötasolle merkittävän muutoksen: työyhteisö on aiempaa abstraktimpi. Yhteisyyden kokeminen ja sen rakentaminen edellyttää aikaa ja määrätietoista toimia.

Näihin ilmiöihin ei ole helppoja ja yksinkertaisia ratkaisuja, mutta perusvuorovaikutuksen, avoimuuden ja luottamuksen saavuttaminen edellyttää toistuvia ”vuorovaikutus- ja yhteisötekoja”. Tilaisuudet, tapaamiset, virkistysmahdollisuudet, huomioiminen, kannustus ja rakentava palaute ovat niin yksilöille kuin yhteisöillekin tärkeitä. Samansuuntaisesti vahvistavasti toimii myös ajatus ”Maakunnan sosiaalifoorumin” perustamisesta. Maakunnan sosiaalialan yhteinen kehittämispäivä lisäisi yhteisyyttä ja mahdollisuutta jakaa kokemuksia.

Yhteisyyden, viihtyvyyden ja jaksamisen edistäminen työnantajan aktiivisella panostuksella tulee jatkossa yhä merkittävämmäksi kilpailueduksi myös julkisella sektorilla. Tähän liittyvinä toimina ei voida sivuuttaa palkkauksen merkitystä.

Esimiestyöskentelyn kehittämiseen tulee vaikuttaa tarjoamalla tarkoituksenmukaista valmennusta ja kehittämällä johdon valmiutta tukea muutostyöskentelyä työyhteisössä.

Teknologian muutosten hyödyntäminen tulee myös ottaa mahdollisuutena kehittää niin työoloja kuin osaamistakin. Etäneuvotteluiden ja verkkokonsultoinnin lisääminen on uusi ulottuvuus pitkien välimatkojen maakunnassa niin hallinnon kuin asiakastyön osalta. Lisäksi on huomioitava tasapuolisuus sähköisen asioinnin muutoksissa työn jakautumisessa, mikäli asiakashakemuksia voidaan käsitellä paikasta riippumatta

1.5 Osaamisen kehittäminen

Yleistä

Nykyinen palvelujärjestelmä on luotu maatalousyhteiskunnasta teollistuneen yhteiskunnan muotoon nopeasti siirtyneen Suomen todellisuuteen. Se ei kaikilta osin enää vastaa suur-lamasta yhä toipuvan jälkiteollisen ja globaalin yhteiskunnan jäsenten tarvetta. Muutostarve horisontaalisen palvelurakenteen kehittämiseksi kiihtyy. Moniongelmaisten asiakkaiden tarve edellyttää laajaa yhteistyötä ja asianmukaisia työmenetelmiä.

Koulutusjärjestelmän muutoksilla on oma vaikutuksensa sosiaalialan osaamisen kehittämiseen. Ammattikorkeakoulututkinnot ovat tuoneet paitsi teoreettista, myös käytännön tason osaamista

osaksi sosiaalityön arkea. Tämä kasvava ja osaava joukko on toisaalta järjestelmän luoma orpo, koska valtaosalla julkista sosiaalityötä ei vielä ole heille koulutuksensa mukaisia määriteltyjä tehtäviä. Osaamisen kehittämisen tuleekin ensivaiheessa kohdistua sosiaalityön käytännön kehittämiseen uudessa ammattirakenteessa. Erillisten ja yhteisten tehtävien selkeyttäminen koulutuksin ja ohjeistuksin on olennaisen tärkeää.

Sosiaalityön uudistukset ovat viime vuosina perustuneet aktiivisen ja kannustavan sosiaalipolitiikan periaatteisiin. Ongelmana on vain ollut, ettei aktiivisuutta ole voinut useinkaan realisoida sosiaalityön ulkopuolelle. Kuntouttavien ja valmentavien toimien lisääminen ei onnistu vain julkisen sektorin avulla, vaan tähän tarvitaan palveluita tuottavia kumppaneita. Sosiaalityön henkilöstön osaamisen lisäämisellä voidaan parantaa asiakkaiden ohjautuvuutta palveluiden piiriin sekä erityisesti sosiaaliohjauksen keinoin edistää arjessa suoriutumista.

Palvelujärjestelmän uudistaminen, esim. e-palveluiden kehittäminen edellyttää ammattihenkilöiltä, paitsi teknisiä valmiuksia, myös asiakkaiden ohjaukseen liittyviä taitoja ja kykyä omaksua uusia työtapoja.

Vuonna 2005 voimaan tulleen sosiaalihuollon henkilöstön täydennyskoulutusta koskevan lakimuutoksen myötä kuntien on huolehdittava riittävästä vuosittaisesta täydennyskoulutuksesta.

Merkittävänä tekijänä on ollut 2003 alkaneen sosiaalialan kehittämishankkeen panostukset henkilöstön saatavuuden, osaamisen ja työolojen kehittämiseen. STM:n johtamalla kehittämissuunnitelmalla on johdettu koko valtakunnan kattavaa sosiaalipalvelujen uudistusta ja kuntien hankkeisiin on ohjattu n. 119 M€. Sosiaalialan kehittämishankkeen tavoitteena oli turvata palvelujen saatavuus kaikkialla Suomessa. Tavoitteeseen on pyritty mm:

- uudistamalla lainsäädäntöä
- uudistamalla palvelurakenteita ja toimintakäytäntöjä
- turvaamalla henkilöstön osaaminen ja riittävyys
- vahvistamalla kuntien rahoitusta ja
- kannustamalla kuntia tekemään kestäviä uudistuksia sosiaalipalveluissa.

Sosiaalityön osaamisen kehittäminen Kainuussa

Edellä kuvatut soveltuvat myös Kainuun maakunnalliseen toimintamalliin siirtyneen palvelukoneiston ongelmiin. Organisaatio on uudistunut elinkaariajattelun mukaiseen rakenteeseen, mutta toiminta on edelleen sektoraalista, eikä yksityisiä tai puolijulkisia sosiaalityötä tukevia palveluita ole juurikaan saatavilla tai niitä ei hyödynnetä. Palveluosaamisen kehittäminen nousee julkisuudessa esitettyjen asiakaspalautteiden mukaan – etenkin aiemmin vammaispalveluihin kohdistuneen arvostelun myötä - keskeiseksi koulutusaiheeksi.

Täydennyskoulutuslain edellyttävät vuotuiset osaamista vahvistavat ja ylläpitävät koulutukset tulisi perustua henkilöstön osaamiskartoituksiin, joita ollaan mm. SORAKE-hankkeen myötä käynnistetty. Koulutusten järjestäjien ja oppilaitosten kanssa tehtävä yhteistyö on erityisen tärkeää Kainuussa, missä ei varsinaista sosiaalityön opetusta ole tarjolla. Tätä yhteydenpitoa ja koordinoitua varten hyvänä resurssina on Itä-Suomen Sosiaalialan Osaamiskeskuksen Kainuun yksikkö.

Jatkossa sosiaalialan osaamista voitaisiin vahvistaa keskittämällä maakunnan kehittämistoimia oman kehittämissyksikön alle. Hankkeet ja muut toiminnot voidaan hallinnoida ja hyödyntää toiminnallista synergiaa tehokkaammin kuin hajanaisina toimina.

OSA II: SORAKE-HANKE

2. HANKKEEN TOTEUTUS

2.1 Tehtävärajaus ja valmistelut

Hankkeen päätehtävänä on ollut selvittää ja määrittää Kainuun maakunta -kuntayhtymän sosiaalityön henkilöresurssitarve ja sosiaalialan tehtävä rakenne sekä toimeenpanna siihen liittyvät uudistukset. Muina keskeisinä tehtävinä on edistää maakunnan sosiaalityön osaamisen kehittämistä ja täydennyskoulutuksen järjestämistä osana sote-toimialan strategisia linjauksia sekä selvittää sosiaalityön työolosuhteiden nykytilanne. Hankkeen toiminta-aika on toukokuusta 2006 vuoden loppuun 2008 saakka.

SORAKE-hankkeen valmistelun pohja on muodostunut edellä osassa I esitetyistä kansallisista kehittämissuunnitelmista ja maakunnallisista lähtökohdista. Varsinainen työskentely on ollut luonteeltaan iteratiivinen prosessi, jossa vaiheiden kautta luodaan kokonaisuutta lisääntyvän tiedon ja ymmärryksen avulla.

Projektin alkuvaiheen valmistelutyön tuloksena kuntayhtymän sosiaali- ja terveysjohtaja on esittänyt sosiaali- ja terveyslautakunnalle sosiaalityön tehtävä rakenteen muuttamista. Lautakunta hyväksyi esityksen 22.11.2006 edelleen maakuntahallituksen ja – valtuuston päätettäväksi. Maakuntavaltuustossa tehtävä rakenteen kehittämisen linja hyväksyttiin maakuntahallituksen esityksestä 18.12.2006. Linjauspäätös oli jatkotyön edellytys esitykseen liittyvien vakanssiratkaisujen vuoksi, vaikka henkilöstön näkemykset eivät kaikilta osin tehtyjä ratkaisuja tukeneet, eikä niiden huomiointi vastannut henkilöstön odotuksia.

Valtuuston päätöksessä linjataan, että

- Kainuun maakunta -kuntayhtymän sosiaali- ja terveystoimialalla muutetaan sosiaalityön tehtävissä työskentelevien virka-, toimi- ja nimikerakennetta siten, että se vastaa tarkoituksenmukaisesti sosiaalityön asiakkaiden palvelutarvetta, sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuudesta annettua lakia (272/2005) sekä alan koulutusrakennetta.
- Sosiaalityön työnjakoa ja tehtävä rakennetta uudistetaan muuntamalla nykyisiä sosiaalityöntekijöiden virkoja sosiaaliohjaajien viroiksi tai toimiksi niiltä osin, kun kuntayhtymän kokonaisuuden kannalta on tarkoituksenmukaista. Muiden sosiaalityön ammattiryhmien tehtäviä ja nimikkeitä muutetaan tarpeen mukaan.
- Uudistuksen myötä yliopistokoulutettujen sosiaalityöntekijöiden tehtävät suuntautuvat yhä enemmän sosiaalialan asiantuntijuuden kautta moniammatillisen asiakastyön hallintaan, suunnitteluun ja kehittämiseen. Uusi ammattikorkeakoulutasoinen sosiaaliohjaajien tehtävä on jatkossa keskeinen osa sosiaalityötä suuntautuen lähityöhön, neuvontaan, tukeen ja ohjaukseen asiakkaiden tarpeiden mukaisesti. Sosiaalityö Kainuun maakunta -kuntayhtymässä on siten entistä vahvemmin eri ammattiryhmien kesken toteutettavaa yhteistyötä.
- Kainuun maakunta -kuntayhtymän tarve uudistaa sosiaalityön tehtävä rakennetta nousee erityisesti uuden organisaation edellyttämistä yhdenmukaistuspyrkimyksistä, palvelujen saatavuuden turvaamisen sekä sosiaalialan osaamisen säilyttämisen ja vahvistamisen lähtökohdista. Lisäksi pitkään jatkunut kelpoisuuslain edellyttämien sosiaali-

työntekijöiden saatavuusongelma on kyseenalaistanut nykyisen toimintamallin tarkoituksenmukaisuuden. Jatkuva määräaikaistensa täyttäminen ei ole sen paremmin työnantajan, työntekijöiden kuin asiakkaiden kannalta mielekästä.

- Tehtävärakenteen uudistamisesta huolimatta kuntayhtymän on jatkossa huolehdittava sosiaalityön henkilöstön saatavuuden parantamisesta henkilöstöpolitiikkaa ja työoloja kehittämällä.
- Uudistuksessa perustetaan virka- tai työsuhteisia vakansseja, joiden varassa sosiaalityön kokonaisuus voidaan toteuttaa lähitulevaisuutta ennakoiden. Alustavan valmistelun mukaan sosiaaliohjaajan vakansseja tulisi perustettavaksi 15 - 20. Määrä tarkentuu vakanssikohtaisessa tarkastelussa.
- Tehtäväjaon kehittäminen ja tehtävien rakenteellinen uudistaminen on sidoksissa myös toiminnan organisointiin ja prosessien uudistamiseen. Näitä ei voi irrottaa toisistaan, koska tekijät ja toimintamallit edellyttävät toisiaan.
- SORAKE-valmistelun rinnalla on huomioitava sosiaalityön prosessien kehittäminen sekä operatiivisten yksiköiden organisointi, erityisesti koskien suunnitelmia alueellisten perhekeskusten perustamiseen ja näiltä osin perhepalveluiden integraation lisäämiseen.

2.2 Organisointi ja toiminta

Henkilöstöresurssit

Hankkeen projektipäällikkönä on toiminut VTM Terho Pekkala 8.5.2006 alkaen ja projektisihteerinä toimistosihteerinä Tarja Karjalainen. Hankkeen esimiehenä on toiminut SOTE-toimialan kehittämisspäällikkö Marita Pikkarainen.

Hankkeen henkilöstöresursointiin esitettiin muutosta, kun kuntayhtymä sai keväällä 2007 myönteisen rahoituspäätöksen sosiaali- ja terveysministeriöltä sosiaalialan kehittämissyksikön valmisteluun. Kehittämissyksikön valmistelu toteutetaan hankerahoituksella ja mahdollisesti käynnistyisi osana kuntayhtymän sote-organisaatiota hankkeen jälkeen. Yksikkö mahdollistaisi henkilöstön osallistumisen kehittämishankkeisiin tai tutkimustoimintaan sekä parantaisi käytännön työn ja kehittämistoiminnan yhteyttä. Hankkeiden tavoitteiden nähtiin tukevan toisiaan, ja ne haluttiin kytkeä toisiinsa yhteisen henkilöstön avulla.

Henkilöstöä muutettiin rahoittajan luvalla 1.6.2007 alkaen siten, että yhdistettiin SORAKE- ja kehittämissyksikköhanke ja projektipäällikön tehtävät sekä rekrytoitiin hankkeisiin yhteinen suunnittelija. Kummallakin työntekijällä oli näin 50 %:n työaikaosuus molemmissa hankkeissa. Hankkeen suunnittelijaksi valittiin sosionomi (AMK) Kaisa Karhu-Härkönen 13.8.2007 alkaen.

Ohjaus- ja projektiryhmät

Hankkeen ohjausryhmä on kokoontunut yhteensä 11 kertaa. Hankkeen ohjausryhmään ovat kuuluneet seuraavat edustajat:

- puheenjohtaja (30.8.2006 – 31.12.2008); Helena Ylävaara perhepalvelujohtaja, Kainuun maakunta -ky

- jäsen (30.8.2006 – 31.12.2008) Tapani Kemppainen; Kainuun maakunta -ky:n sote-ltk:n pj
- jäsen (29.3.2007 – 31.12.2008) Anu Kyllönen; sosiaaliohjaaja, Kainuun maakunta -ky
- jäsen (7.6.2007 – 31.12.2008) Kristiina Manninen, sosiaalityöntekijä, Kainuun maakunta -ky
- jäsen (30.8.2006 – 31.12.2008) Marita Pikkarainen; kehittämispäällikkö, Kainuun maakunta -ky
- jäsen (30.8.2006 – 31.12.2008) Ritva Pääkkönen; yksikön johtaja, ISO-Kainuu
- jäsen (30.8.2006 – 31.12.2008) Pirjo Sarvimäki; neuvotteleva virkamies, STM
- jäsen (30.8.2006 – 31.12.2008) Pertti Markkanen; perhepalvelupäällikkö, Kainuun maakunta -ky
- jäsenet Talentia Kainuu ry:n edustajina:
 - (18.1.2006 – 30.5.2008) joht.stt Eira Ojalehto
 - (22.8.2008 – 27.10.2008) sosiaalityöntekijä Arja Rajala
 - (27.10-31.12.2008) sosiaalityöntekijä Kristiina Anttonen

Lisäksi vuoden 2008 kokouksiin on osallistunut läänin sosiaalitarkastaja Maija Pelkonen.

Ohjausryhmän sihteerinä on toiminut projektipäällikkö Terho Pekkala

Projektiryhmän toiminta

Hankkeen alkuvaiheessa 2006 perustettiin tehtäväalueittain työntekijöitä edustava projektiryhmä edistämään hankkeen valmistelua. Projektiryhmässä toimivat

- sosiaalityöntekijät **Kristiina Anttonen** (last.suojelu), **Eila Karjalainen** (vanhuspalv.) ja **Tuula Halonen** (last.suojelu)
- sosiaaliohjaajia edustavat palveluneuvoja **Asta Kinnunen (TYP)** vs. sosiaalityöntekijä **Sirpa Malinen** (vammaispalv.), sosiaaliohjaaja **Marketta Huttunen** (sairaalan sos.työ)

Projektiryhmä kokoontui yhteensä seitsemän kertaa. Henkilöstöpalautteen mukaisesti projektiryhmän toiminnasta siirryttiin syksyn 2007 aikana tehtäväalueittaiseen valmisteluun.

Tiedottaminen ja henkilöstön osallistuminen

- Hankkeen sisäisen tiedottamisen kanavana on toiminut pääosin kuntayhtymän Intranetsivusto, jossa on julkaistu tiedotteita, kokousmateriaaleja sekä muita dokumentteja.
- Hankkeella on ollut myös ulkoinen internet-sivusto (www.kainuu.fi) perustietojen ylläpitämiseksi.
- Hankkeesta on julkaistu juttuja kunta- ja sosiaalialan lehdissä, sanomalehdissä, yleisradion tv- ja radiolähetyksissä yhteensä 7 kertaa.
- Suoraa tiedottamista ja yhteydenpitoa on toteutettu pääosin toimipisteiden työntekijöiden palaverissa tai muissa tilaisuuksissa, joita on kirjattu pidetyksi yhteensä 92 kpl.
- Erillisiä projekti-esittelyjä, esitelmiä ja muita tiedottavia tilaisuuksia on pidetty 13 kertaa ulkoisille sidosryhmille.

Raportointi ja dokumentit

Hankkeen toiminnasta on raportoitu ohjausryhmälle sen jokaisessa kokouksessa ns. toimintakatsauksen avulla. Tämä vakiomuotoinen raportti on sisältänyt ajanjaksolla toteutetut toimet, talouskatsauksen sekä matka- ja osallistumiskalenterin. Toimintakatsauksia on laadittu yhteensä 10.

Lisäksi rahoittajalle on hanke-ehtojen mukaisesti toimitettu maksatuksen yhteydessä selvitys toiminnasta ja sen arvioinnista. Näitä raportteja on laadittu yhteensä 5 kpl.

Muina kirjallisina tuotoksina hanke on tuottanut seuraavat raportit:

- *Tehtävärakenteen kehittäminen 2006* (hankkeen alkuvaiheen raportti)
- *Sosiaalityön henkilöstökysely: tehtävärakenne, työolot ja osaaminen* (04/2007),
- *Kainuun sosiaalityön palvelut ja tehtävärakenne: luonnos sosiaalityön palveluista nykytilanteen valossa* (05 / 2008)
- *Osaamiskartoitusprosessi aikuissosiaalipalveluissa* (12/2008)

Hankehenkilöstön toimintatilasto

Tapahtuma	kpl, yhteensä
Henkilöstötapahtumat (työntekijöiden työpalaverit, hankkeen järjestämät kokoukset tai muut tilaisuudet)	92
Osallistuminen muihin palavereihin, yhteistyökokouksiin ja tilaisuuksiin	97
Esimiesten ja organisaation johdon kanssa pidetyt kokoukset ja palaverit	43
Matkoja ja osallistumisia muiden tahojen järjestämiin tapahtumiin, koulutuksiin	57
Erilliset projekti-esittelyt, esitelmät, tms.	13
Ohjausryhmän kokoukset	11

Koulutukset ja järjestetyt tapahtumat

SORAKE-hanke on järjestänyt sosiaalityön henkilöstölle seuraavat tehtävärakennetta, osaamista ja työhyvinvointia edistävät tapahtumat:

Suunnitelmallinen sosiaalityö, aikuisten palveluiden sosiaaliohjaus ja toimeentulotuen käytännöt (vertailuoppiminen Kuopion ja Varkauden kaupunkien kanssa)

- *9 henkilöä + raportointi tiimeissä*

Alkuarviointi ja suunnitelmallinen lastensuojelutyö; lastensuojelutarpeen selvittäminen ja dokumentointi, lapsilähtöiset menetelmät – kouluttajakoulutus (2007 -2008)

- *2 henkilöä + alueellisen työn konsultaation käynnistäminen*

Sosiaaligerontologian koulutuspäivä: gerontologisen vanhussosiaalityön kehittäminen

- *54 henkilöä*

Toimeentulotuen erityiskysymykset: koulutus toimeentulotuen etuskäsittelyn vahvistamiseksi (2008)

- *70 henkilöä*

Moniammatillisten perhekeskustiimien johtamisen kehittäminen (2008)

- *3 henkilöä + esimiesten osallistuminen*

Uhka- ja väkivaltatilanteiden hallinta: henkilöturvallisuuskoulutukset (2008)

- *5 + 5 tilaisuutta (a' 2, 5 h) eri seudullisissa toimipisteissä, n. 75 henkilöä*

Henkilöstön jaksaminen sosiaali- ja terveysalan muutoksissa: ”työn imu ja hyvän ilmapiirin rakentaminen työyhteisöön

- *työhyvinvointikoulutus aikuissosiaalipalveluiden henkilöstölle, n. 50 henkilöä*

2.3 Muut keskeiset toimenpiteet

2.3.1 Hankeyhteistyö tehtävärakenteen rajapinnassa

Kainuun maakunta -kuntayhtymässä toteutetaan useita sosiaali- ja terveyspalveluita kehittäviä hankkeita. Hankkeiden välisellä yhteistyöllä pyritään paitsi samansuuntaisiin kehittämistuloksiin, myös järkevään aika- ja työvoimapanosten käyttöön kokouksia ja tilaisuuksia yhdistämällä. Näistä keskeisimmiksi sisäisiksi yhteistyökumppaneiksi projektin aikana nousivat Perhekeskukset Kainuuseen- hanke, VARTU-hanke, Perhehoidon kehittäminen. Lisäksi sosiaali- ja terveysministeriön henkilöstön mitoitushanke on ollut merkittävä yhteistoimintakanava kansallisen kehittämisen kannalta.

Perhekeskus-yhteistyö

Perhekeskukset muodostavat jatkossa keskeisen osan lapsiperheiden lähi- ja seututasoisen palveluita yhdistämällä neuvolan, koulu- ja opiskelijaterveydenhuollon, sosiaali- ja perhetyön sekä perheneuvolan toiminnat kiinteäksi ja osin fyysisestikin yhdistyväksi kokonaisuudeksi. Toimintamallina on hyvinvoinnin vahvistaminen ja varhaisen tuen tarjoaminen sekä palveluiden moniammatillisuuden että vahvan kansalaisverkostojen toiminnan kautta.

Sosiaalityön tehtävärakenteen kannalta tämä tarkoittaa ennaltaehkäisevän toiminnan ja lastensuojelun erityisosaamisen painopisteiden luomista. Maakunnallisesti keskitetyksi suunniteltu lastensuojelun sijaishuoltoyksikkö tarkoittaa myös toimintaprosessin muuttumista. Tässä yhteydessä tehtävärakenteen ja työnjaon kehittämisessä voidaan edistää ammattiryhmien välisten selkeämpien tehtäväkokonaisuuksien luomista.

Perhekeskus-hanke toimii luontevasti eri toimijoiden vuoropuhelua edistävänä alustana, ja hankkeiden välistä yhteistyötä on tarkoitus jatkaa yhteisin seudullisin työseminaarein kevään aikana.

SORAKE-hankevetäjä on osallistunut soveltavin osin sekä Perhekeskus-hankkeen projektiryhmään että prosessityöryhmään. Näillä yhteistyöpinnoilla tavoitellaan kokonaisuuden onnistuneempaa hallintaa molempien hankkeiden tavoitteisiin nähden. Molemmissa työryhmissä on myös sosiaalityön henkilöstön edustajia, joten myös tämä yhteistyö lisää aktiivisen osallistumisen mahdollisuuksia.

Sähköisen asiointin kehittäminen aikuissosiaalipalveluissa

eAsiointi Kainuussa –hanke kehittää toimeentulotuen haku- ja käsittelyprosessin sähköistämistä. Tämä tavoite sisältää merkittävänä osana toimintaprosessin muuttamisen erityisesti työnjakoon liittyen, jonka vuoksi SORAKE-henkilöstö on osallisena myös eAsiointi-hankkeen työryhmissä.

Sosiaalityön ja toimeentuloturvan etuuskäsittelyn eriyttäminen sekä eri vaiheisiin liittyvän neuvonnan ja ohjauksen järjestäminen edellyttää vahvaa tehtävärakenteen yhteyttä. Työryhmissä on

myös eri ammattiryhmien henkilöstöedustajat suunnittelemassa ja toteuttamassa kehitystyötä, joka edelleen lisää aktiivisen osallistumisen mahdollisuuksia. SORAKE-hankkeen suunnittelija on osallistunut kiinteästi eAsiointi-henkilöstön kanssa aikuissosiaalipalveluiden osaamisen kehittämiseen ja koulutusten suunnitteluun.

Perhetyön tehtävärakenteen kehittämiseen osallistuminen

VARTU – varhaisen tuen perhetyötä kehittävän hankkeen kanssa valmisteltiin vuoden 2007 aikana perhetyöntekijöiden vakanssirakennetta osana perhepalveluiden kokonaisuutta. Sosiaali- ja terveystieteiden lautakunta hyväksyi vuoden 2007 lopussa esityksen neljän uuden vakanssin perustamisesta sekä vakanssirakenteen ja tehtävänimikkeiden uudistamisen. Maakunnassa tulee esityksen mukaisesti jatkossa olemaan yhteensä 22 perhetyön vakanssia.

Perhetyö on uudessa lastensuojelulain (417/2007, 36§) lisätty lastensuojelun avohuollon tukitoimenpiteeksi, jota kunnan on tarvittaessa järjestettävä. Tällöin perhetyön sisältönä on mm. muutoyöskentely perheen vuorovaikutuksen, vanhemmuuden ja arjen käytäntöjen tukemiseksi perhekohtaisten tavoitteiden mukaisesti. Perhetyöllä on myös merkittävä sosiaalisia ongelmia ehkäisevä merkitys. Ns. varhaisen tuen perhetyö on moniammatillista ja monimuotoista, eri asiakastarpeisiin vastaavaa lapsi- ja perhekohtaista työskentelyä silloin, kun tarvetta lastensuojeluasiakkuuteen ei ole. Tällä toteutetaan lastensuojelulain 3§:n mukaista ehkäisevää lastensuojelua, jolla tarkoitetaan lasten kasvun, kehityksen ja hyvinvoinnin edistämistä ja turvaamista sekä vanhemmuuden tukemista. Varhaisen tuen perhetyötä vahvistamalla pyritään lisäämään lapsiperheiden voimavaroja ja hyvinvointia sekä ehkäisemään lastensuojeluasiakkuuksien syntymistä.

Sosiaalihuollon uudistuvan tehtävärakenteen kannalta perhetyön vahvistaminen merkitsee myös osaamisen ja henkilöstöresurssien tarkoituksenmukaista käyttöä sosiaalialan eri tehtävissä. Mm. lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden tehtäväaluetta voidaan näin suunnata sosiaalityöntekijän kelpoisuutta edellyttämiin tehtäviin.

Asiakastyön vaatavuudesta johtuen osassa vakansseista on tärkeää edellyttää AMK-tasoisia koulutusta. Myös lähihoitajatasoisen perhetyön vakansseja tarvitaan edelleen. Uusien vakanssien myötä tasapainotetaan perhetyön seudullisia resursseja ja voidaan ottaa käyttöön perhetyön VARTU-kehittämishankkeessa syntyneitä asiakastyön käytäntöjä.

Tämän hetken perhetyön tietojen ja kokemusten mukaan osa vakansseista tulisi suunnata vaativampaan työskentelyyn siten, että AMK-tasoinen koulutus on vahvemmin edustettuna. Myös lähihoitajatasoisen perhetyön vakansseja tarvitaan edelleen.

Perhetyötä ei suoraan säätele sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusnormit, mutta sitä voitaneen soveltaa ohjeellisesti. Perhetyössä nähdään tärkeänä säilyttää laaja-alainen pohja, joka vastaa perhetyön eri tarpeiden moniammatillisuuteen. Eli perhetyöhön perehtyneet tai erikoistuneet lähihoitajat (tai vast. aiemmat tutkinnot) lastentarhanopettajat, terveyden- ja sairaanhoitajat ja sosionomi AMK:t olisivat jatkossakin perhetyöntekijäkuntaan kuuluvia.

Perhetyön nimikkeistä ei ole valtakunnallista ohjetta tai yksimielisyyttä. Nimikkeitä tulisi yhdenmukaistaa vastamaan koulutuksen tuottamaa osaamista säilyttäen kuitenkin riittävän selkeä kuvauskyky tehtävän luonteesta.

Esityksenä oli, että AMK-tasoisien perhetyön vakanssin nimikkeeksi tulisi *perheohjaaja*. Tämä sallisi tavoitteena olevan moniammatillisuuden säilymisen ja seuraisi yleistä AMK-tason tehtävänimikelinjaa (esim. sosiaaliohjaaja). *Perhetyöntekijä* säilyisi edelleen lähihoitaja- tai vastaavan

koulutustason nimikkeenä. Perheohjaajan hinnoittelukohtana sovellettaisiin KV-TES 04SOS050 (sosiaalihuollon vaativat ammattitehtävät) ja perhetyöntekijän hinnoittelukohtana sovellettaisiin KV-TES 04SOS06 (sosiaalihuollon ammattitehtävät).

Perhehoidon kehittäminen

Merkittävänä yhteistyötuloksena on nostettava esiin maakunnan perhehoitoa kehittävässä hankkeessa tehdyt valmistelut sijaishuollon ja hoidon palveluiden osalta. Perhehoidon lisääminen tuottaisi paitsi inhimillisesti myönteistä laatua, myös merkittävää taloudellista hyötyä. Perhehoitoon panostaminen edellyttää lasten ja nuorten, vanhusten, vammaisten ja mielenterveyskuntoutujien perhehoitajien tukea ammatilliselta henkilöstöltä. Laskelmat osoittavat, että perhehoidon lisääminen mahdollistaa huollollisen ja korjaavan lastensuojelutyön tehtävärakenteen luomisen sosiaaliohjaajien vakansseja lisäämällä.

Perhehoitoa Kainuussa kehittävän hankkeen kanssa tehtävä yhteistyö on nostanut esiin vaihtoehtoisia malleja aukaista tehtävärakennetta sijaishuollon erilaisten palvelumuotojen kautta. Tämä on edistänyt sosiaalihuollon henkilöstöresursseja vahvistavan vaihtoehdon esiintousua hankkeen päätösvaiheessa.

2.3.2 STM: n johtama sosiaalialan henkilöstön mitoitus -hanke

Sosiaali- ja terveysministeriössä on käynnistynyt sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön mitoitussuosituksen valmistelu. STM: n yhteistyökumppaneina, kehitystyön pilottikuntina, ovat Helsinki, Vantaa, Kotka, Hämeenlinna, tulevan uuden Salon kunnat, Mikkeli, Oulu, Kempele ja Kainuun maakunta kuntayhtymä. Tavoitteena on yhteistyössä kuntien kanssa laatia sosiaalialan henkilököä koskevat valtakunnalliset mitoitussuositukset. Valmistelutyö käynnistyi huhtikuussa 2007.

STM: n mitoitussuosituspilotointiin on valittu yhdeksän kuntaa tai kuntayhtymää maamme erilaisista toimintaympäristöistä. Mitoitussuosituksen tavoitteena on varmistaa henkilöstön tarkoituksenmukainen määrä ja oikea sijoittuminen niin, että asiakasprosessien toimivuus, palvelun vaikuttavuus ja palvelujärjestelmän tuloksellisuus paranevat.

Kainuun maakunta -kuntayhtymä on ainoa itä- ja pohjoissuomalaisista muuttuvaa kunta- ja palvelurakennetta edustava organisaatio. Mitoitustyöhön osallistuminen on osa jo alkanutta sosiaalityön tehtävärakenteen kehittämishanketta.

Mitoituksen kehittämistyö etenee kolmessa vaiheessa:

1. vaiheessa kuvataan sosiaalihuollon henkilöstömitoituksen nykytila pilottikunnissa. Tätä varten pilottikunnista kerätään tiedot henkilöstö- ja asiakasmääristä yhtenäisesti sovituin perustein.
2. vaiheessa vertaillaan pilottikuntien välisiä eroja henkilöstö- ja asiakasmäärissä sovituin yhtenäisin perustein.
3. vaiheessa yhteistyössä pilottikuntien kanssa kehitetyt ja käytännössä toimiviksi testatut mitoitusehdot arvioidaan kriittisesti.

Toimiviksi osoitettujen mitoituserusteiden pohjalta laaditaan valtakunnalliset mitoitussuositukset kuntien käyttöön. Vuoden 2010 loppuun mennessä seurataan mitoituksesta saatuja tietoja ja tarkennetaan tarvittaessa tehtävärakennesuosituksia.

Kainuussa osallistuminen mitoituspilottiin on toteutettu siten, että osana SORAKE-hankkeen toimintaa on organisoitu henkilöstömäärien ja työajanseurannan tietojen keruu ministeriöön. Mitoitustyöryhmän väliraportointi ei valmistu SORAKE-hankkeen loppuraportointiin mennessä, joten siitä ei tässä yhteydessä ole käytettävissä koottua materiaalia, mutta alustavia tietoja kehittämistyöstä on esitetty seuraavassa. (Julkaisematon työryhmäaineisto / STM).

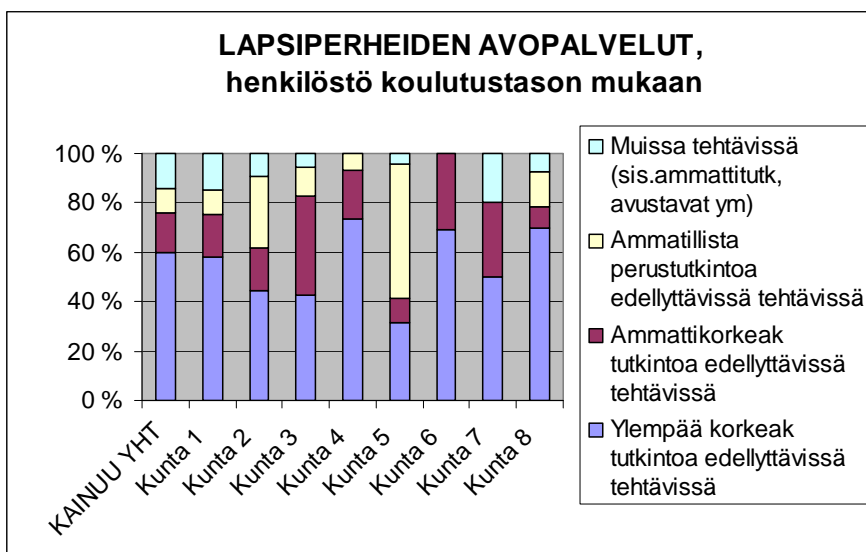
Tarkastelussa on huomioitava, että kuntien tiedot eivät ole täysin vertailtavissa, koska henkilöstömäärien taustalla voi olla erilaisten palveluiden sisältöjä. Tiedot on esitetty siten, että Kainuun henkilöstön tiedot on yhdistetty ja esitetty verrattuna muihin kokeilukunta-alueisiin. Koska kyse on alustavista jakaumista ja eri kuntien tiedot on koottu toisistaan vaihtelevin perustein sekä niissä saattaa olla satunnaisvirheitä, on muiden alueiden tiedot esitetty ilman tunnisteita. Tiedot on tässä esitetty tiivistetysti niiltä osin, kun ne ovat tarjonneet Kainuun kannalta mielekkäästi vertailtavissa olevia seikkoja.

Henkilöstön rakenne ja vakanssien täyttö

Henkilöstötiedot perustuvat kokeilukuntien ilmoittamiin tietoihin poikkileikkausajankohtana 30.4.2007. Sosiaalihuollon henkilöstö on jaettu koulutusjärjestelmän mukaisesti ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneisiin (mm. sosiaalityöntekijät), ammattikorkeakoulututkinnon tai sitä vastaavan opistotasaisen tutkinnon ammattiryhmiin (mm. sosiaaliohjaajat) ja ammatillista perustutkintoa edellyttäviin tehtäviin (lähihoitajat ja vast. tutkinnot) sekä avustavaan henkilöstöön (toimistosihteerit, laitosapulaiset jne.)

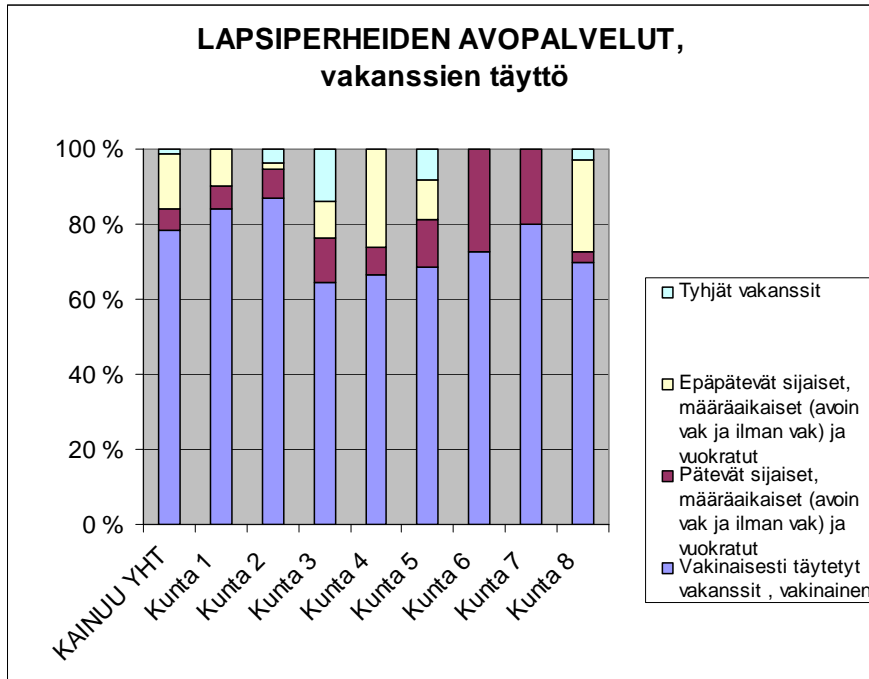
Lapsiperheiden avopalvelut

Lapsiperheiden avohuollon palveluihin on tarkastelussa laskettu Kainuun lastensuojelun, perheneuvoloiden ja poliklinikoiden sosiaalityöntekijät, sosiaaliohjaajat ja perhetyöntekijät.



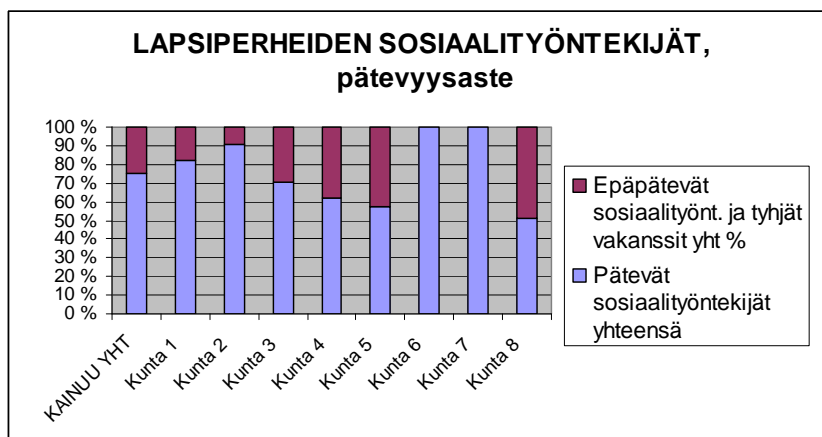
Ylemmän korkeakoulututkinnon ammateissa työskentelee keskimäärin 49 % kaikista lasten avopalveluiden henkilöstöstä, kuntakohtaisen vaihtelun ollessa 42 ja 73 prosentin välillä. Kainuun osuus (60 %) edustaa vertailussa keskitasolla olevia kuntia.

Sosiaaliohjaajien tai muiden ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus lapsiperheiden palveluissa on keskimäärin kolmasosan luokkaa, Kainuussa jääden n. 16 prosenttiin. Lähihoitajataason ammattilaisten osuus on verrattain pieni ollen keskimäärin 13 %. Osuudet vaihtelevat voimakkaasti, mutta tyypillisimmillään osuus on 10- 15 %:n tasolla ja Kainuussa 10 %. Avustavan henkilöstön osuus on tyypillisimmillään alle 10 %, kun Kainuussa sen osuus on n. 14 %.



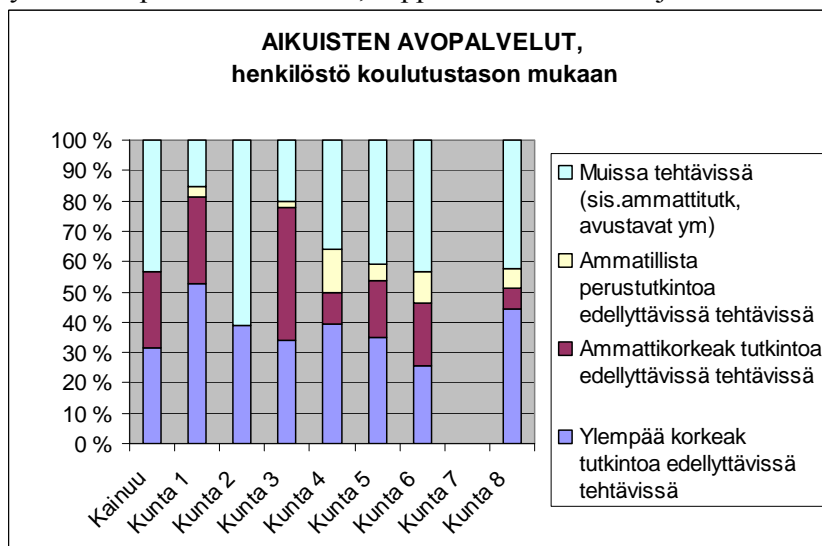
Tarkasteltujen vakanssien täyttöaste kertoo siitä miten henkilöstö jakautuu vakinaisten ja kelpoisten viranhaltijoiden sekä määräaikaisesti täytettyjen pätevien tai epäpätevien sijaisten kesken. Aineiston kunnissa lapsiperheiden avopalveluissa 2/3 vakansseista oli täytetty vakinaisesti kelpoisella henkilökunnalla, ja jos tähän lasketaan muodollisesti kelpoiset sijaist mukaan, osuus oli keskimäärin 79 %. Kainuussa vakanssien vakinaisen täytön aste oli 78%.

Sosiaalityöntekijöiden ammattiryhmää tarkasteltaessa havaitaan, että pätevien sosiaalityöntekijöiden aste eri kunnissa vaihtelee 50-100 %:n välillä. Kainuussa tarkasteluhetkenä vakansseista oli täytettynä 75 % muodolliset kelpoisuusvaatimukset täyttävällä henkilöstöllä, kun aineiston keskiarvo oli 71 %.



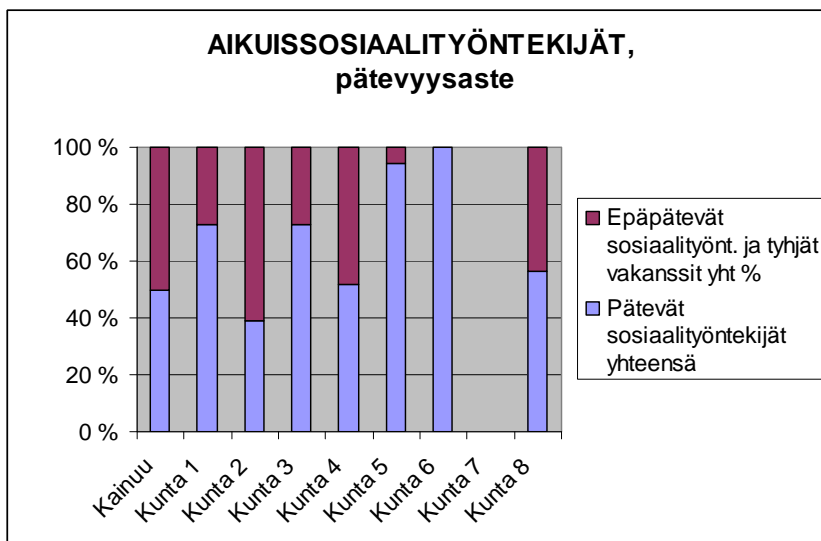
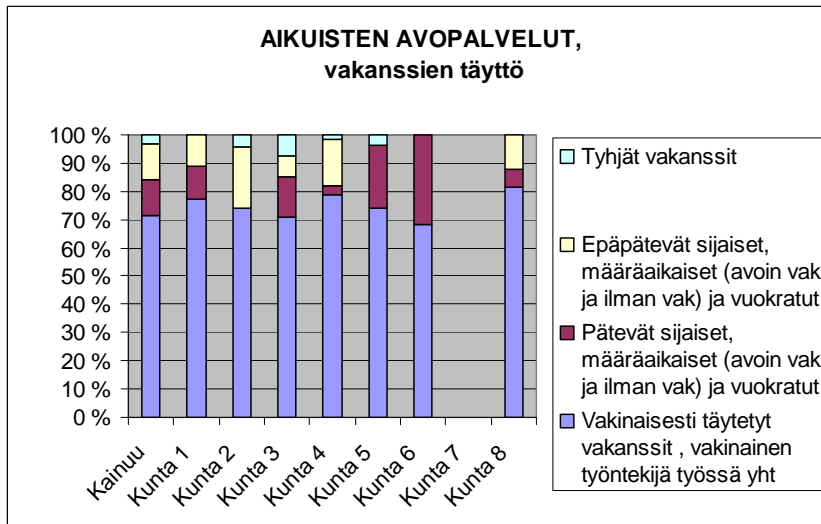
Aikuisten avopalvelut

Aikuisten avopalveluihin on tarkastelussa laskettu Kainuun toimeentuloturvan, aikuissosiaalityön, työvoiman palvelukeskuksen, riippuvuuksien hoidon ja mielenterveydenhoidon henkilöstö.



Aikuisten avopalveluissa ylempään korkeakoulututkinnon tehtävissä työskentelee 32 % henkilöstöstä, ammattikorkeakoulutason ohjaajatehtävissä neljäsosa ja 43 % muissa tehtävissä, kuten toimeentulokisiteerin tai toimistosihiteerin työssä. Kuntavertailussa Kainuun osuudet ovat keskimääräistä tasoa.

Koko aikuisten palveluiden henkilöstöstä yli 70 % on vakinaisia ja tehtävään kelpoisia työntekijöitä. Tämä on myös muihin vertailukuntiin nähden samalla tasolla. Sosiaalityöntekijöistä 50% oli tarkasteluhetkellä tehtävään muodollisesti kelpoinen.

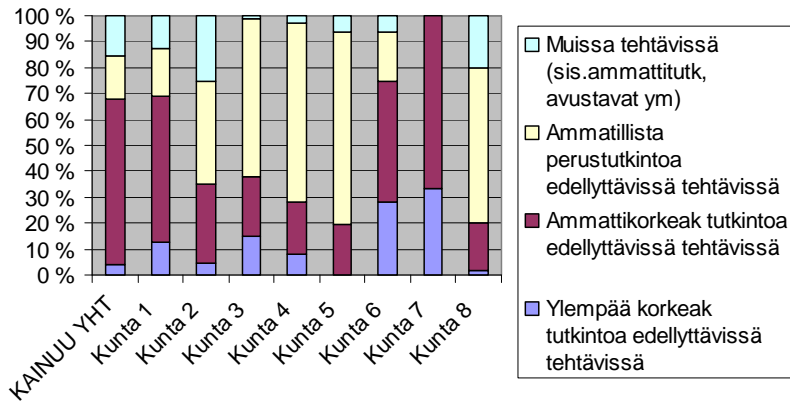


Vammaisten avohuolto

Vammaisten avohuollon palveluiden henkilöstöön on laskettu kaikki kehitysvammahuollon avo- ja vpl-palveluissa toimivat työntekijät.

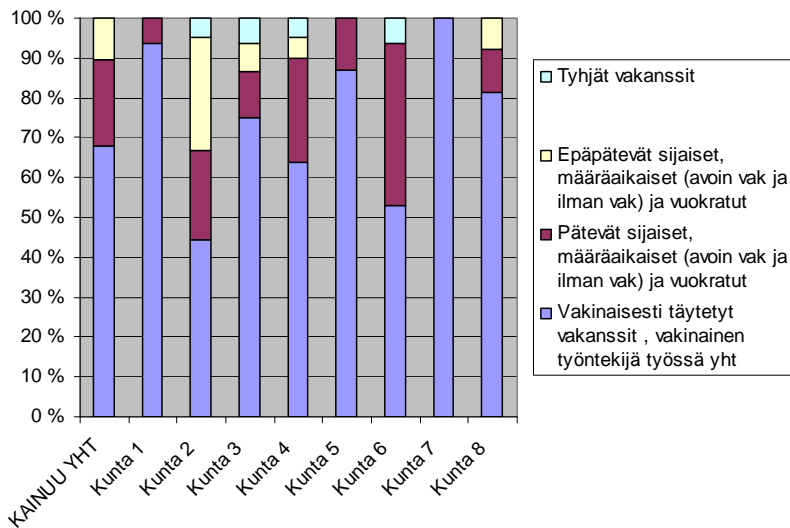
Henkilöstön koulutustaso vaihtelee voimakkaasti eri kunnissa. Myös Kainuussa kehitysvammahuollon ohjaajatehtävissä työskentelevät nostavat amk- / opistotason ammattiryhmän osuutta. Vastaavasti ylemmän korkeakoulututkinnon tehtävien osuus on erittäin pieni, ainoastaan n. 4 %, sisältäen esimies- ja sosiaalityön tehtävissä työskenteleviä.

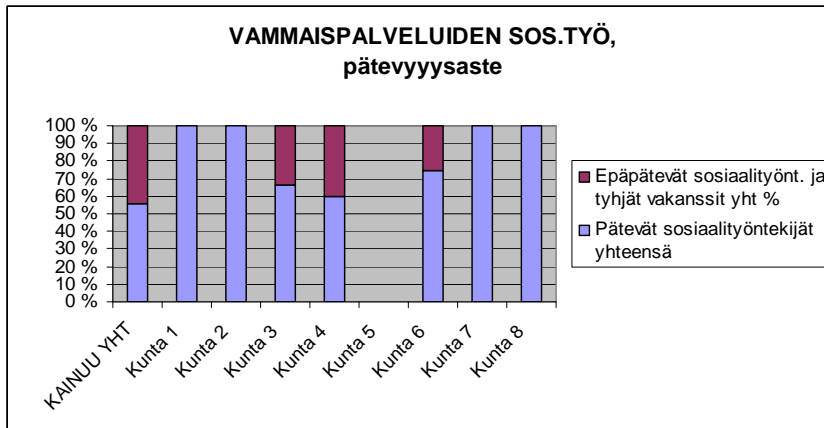
**VAMMAISPALVELUT AVOHUOLTO,
henkilöstö koulutustason mukaan**



Vakansseista valtaosa on täytetty kelpoisella henkilöstöllä, mutta määräaikaisten osuus on yleisesti noin viidesosa. Sosiaalityöntekijöiden pätevyysaste vaihtelee kunnissa 50 -100 % välillä, ollen Kainuussa 55 %

**VAMMAISTEN AVOPALVELUT,
vakanssien täyttö**

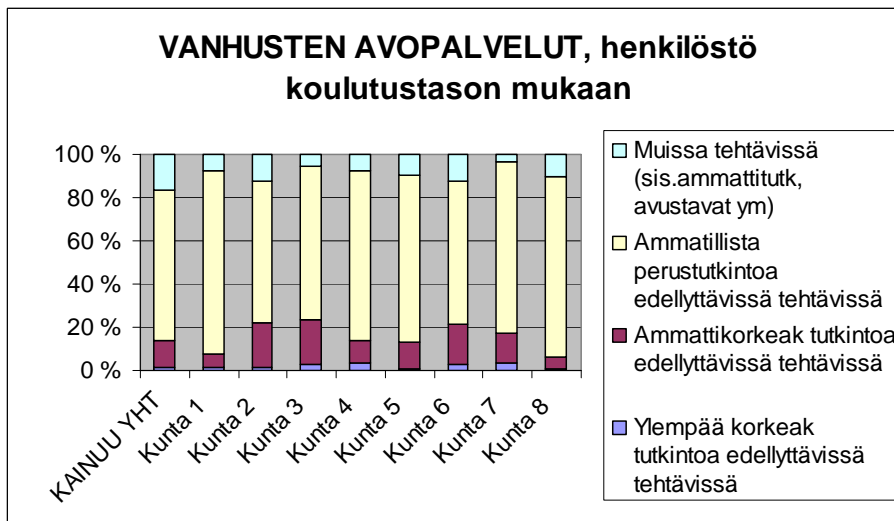




Vanhuspalvelut

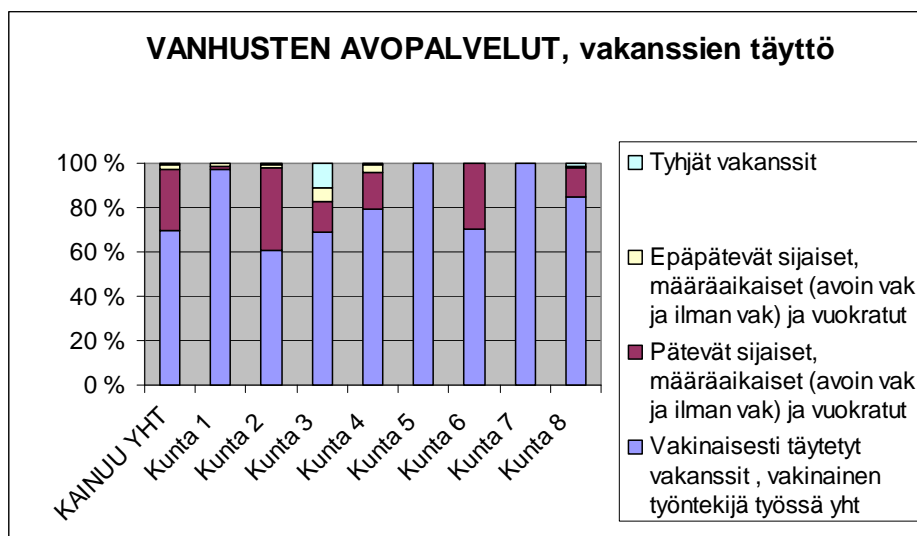
Vanhuspalveluiden osalta Kainuussa tarkastelussa on huomioitu koko vanhusten avopalvelut asu-
mispalveluineen ja kotona asumista tukevat palvelut (kotihoito ja kotisairaanhoido).

Henkilöstö on pääosin kaikissa pilottikunnissa rakenteeltaan samankaltainen: erittäin kapea ylempään korkeakoulututkinnon osuus, n. 15% amk-/opistotason henkilöstöä sekä n. 3/4 perustutkinnon tehtäviä.



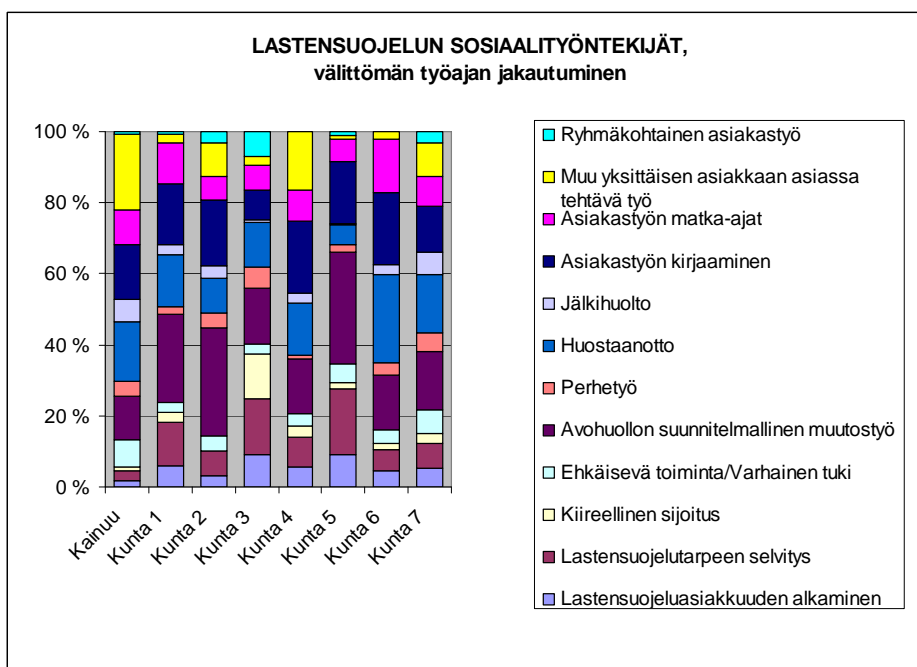
Vakanssien täyttö vaihtelee 2/3 paremmalla puolella, ja sijaisten osuus keskimäärin 15-20 %. Kainuussa tarkasteluhetkellä n. 70 % oli vakinaisissa tehtävissä. Sosiaalityöntekijöitä koko maakunnan vanhuspalveluissa työskenteli keväällä 2007 1,5 henkilöä.

VANHUSTEN AVOPALVELUT, vakanssien täyttö



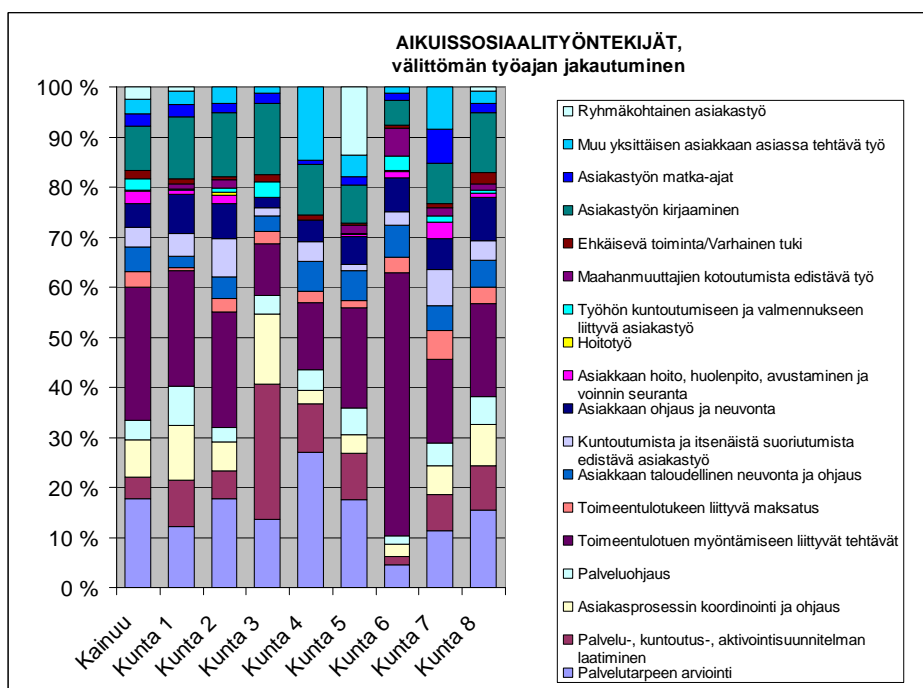
Työajan seurannan tiedot

Mitoituksen kehittämistyön tarkoituksena on laatia perusteet valtakunnalliseen käyttöön siten, että sosiaalialan työn eri tehtäviin käytetty työaika otetaan huomioon mahdollisimman realistisesti henkilöstön määrää arvioitaessa. Tätä varten toteutettiin keväällä ja syksyllä 2008 kahden viikon työajan seuranta eri palvelualueilla. Tällä selvitettiin kuinka paljon asiakasta kohden työaika käytetään eri tehtävissä ja miten välittömästi asiakastyön tehtävät ja muut välilliset tehtävät jakautuvat. Näistä saatuja tietoja on alustavasti koottu analysointia varten. Seuraavassa on esimerkin omaisesti esitetty joitain työaikajakaumia.



Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden välittömän asiakastyöajan jakautuminen eri lastensuojelulain määrittämiin tehtäviin näyttää olevan varsin sirpaleinen. Merkittävimpiä kokonaisuuksia ovat lastensuojelutarpeen selvittäminen (n. 10 %), avohuollon muutostyö (n. 20 %) ja huostaanoton tehtävät (15-20 %). Myös asiakastyön matka-ajat ja dokumentointi vievät välittömästä työajasta jopa kolmasosa.

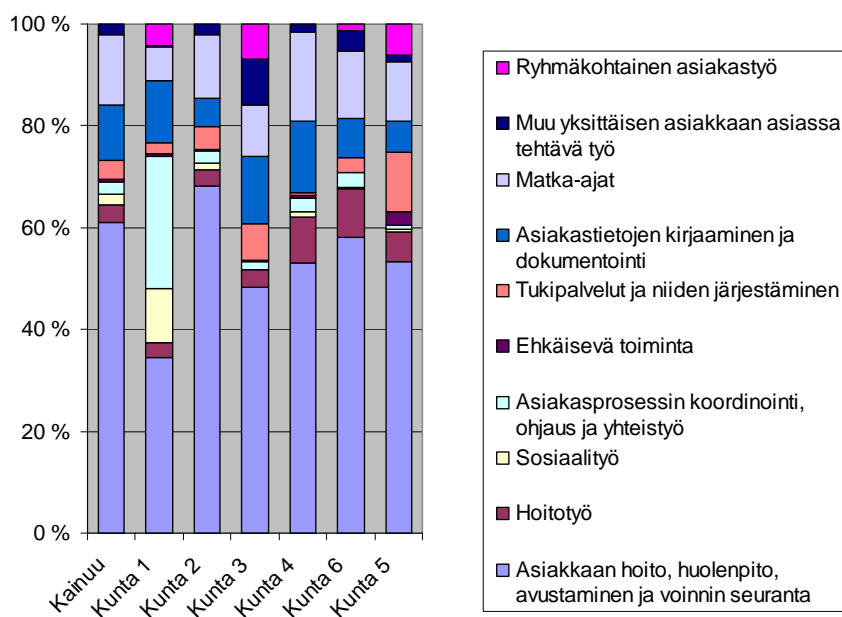
Kainuussa lastensuojelutarpeen selvitykseen ja muutostyöhön on käytetty vähemmän aikaa kuin vertailukunnissa, tosin suhteellisiin osuuksiin voi vaikuttaa perheneuvolan sosiaalityön kirjautuminen samaan yhteenvedoon (lähinnä muun asiakastyön korostuminen).



Aikuissosiaalityöntekijöiden työstä merkittävin osa näyttää edelleen menevän toimeentulotuen käsittelyyn (n. 25 %). Sosiaalityöntekijöiden koulutuksen ja osaamisen käyttäminen palvelutarpeen arvioinnin (15 %), prosessin ohjauksen (n. 10 %), suoriutumista edistävään asiakastyöhön (5-10 %) ovat kukin kohtuullisen pieniä verrattuna esimerkiksi kirjaamistyöhön, johon kuluu yksistään jo 10 – 15 % asiakastyön käytettävästä välittömästä työajasta.

Vanhuspalveluissa työajanseurantaa toteutettiin kotona asumista tukevien palveluiden sekä vanhuspalveluiden sosiaalityöntekijöiden osalta. Kainuussa vanhussosiaalityöntekijöitä työskenteli tarkasteluhetkellä vain 1,5 henkeä, joten tässä yhteydessä aineiston esittäminen ei ole mahdollista tai mielekäästä.

KOTONA ASUMISTA TUKEVAT PALVELUT, lähihoitajien välittömän työajan jakautuminen



Vanhuspalveluissa vertailukelpoisin työajan seurannan taulukko on kotona asumista tukevien palveluiden lähihoitajien ammattiryhmässä. Tässä Kainuun kotihoidosta oli edustettuina yksi tiimi kultakin palveluseudulta. Muihin kuntiin verrattuna välittömän asiakastyöajan jakauma näyttää varsin selkeältä ja yhdenmukaiselta. Lähihoitajilla kuluu valtaosa ajasta hoitoon, huolenpitoon ja avustamiseen eli heidän päätehtäväänsä. Matka-ajat ja dokumentointi vie kaikissa kunnissa n. 20 – 25 % asiakastyöajasta. Kainuussa kotihoidon tiimit ovat tämän valossa varsin selkeästi ns. ydintehtäväorientoituneita. Toinen kysymys on, että tulisiko esimerkiksi ehkäisevän työn osuutta perustyössä nostaa, jotta asiakkaiden toimintakykyä voidaan tukea jo ennakoivasti.

Henkilöstön määrällisen arvioinnin perusteet

Valtakunnallisessa henkilöstömitoituksen perusteiden valmistelutyössä on edetty siihen, että mukana olleet kunnat ovat edellä kuvatun kaltaisesti tutkineet henkilöstöresurssit ja eri palveluihin liittyvän työajan käytön. Tämä on pohjana sille, että käytettävissä olevan tiedon perusteella voidaan kokeilla soveltuuko mitoituksen arviointiin ja seurantaan kehitteillä olevan laskentamallin käyttö.

SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ

10

Henkilöstön määrän arviointi - laskentamalli kehitteillä

Tarvittava tieto laskentamallin käyttöä varten

1. Palvelun kohderyhmän lukumäärä kunnassa
2. Palvelun käyttäjien osuus kohderyhmään kuuluvista
3. Palvelulle kunnassa asetettu kattavuustavoite kohderyhmän osalta
4. Tieto palvelun intensiteetistä
5. Työntekijän vuotuinen työtuntimäärä

Tuloksena arvio henkilöstön määrästä

Laskukaava:

$$\frac{\text{Palvelujen käyttäjien lukumäärä} \times \text{Työn intensiteetti}}{\text{Työntekijän vuotuinen työtuntimäärä}}$$

Arviointiin tarvitaan perustietoja väestö- ja asiakasmääristä sekä kunnan tavoitteista palveluiden kattavuudesta tai tarpeesta. Työajan seurannasta saadaan tietoa siitä miten työn intensiteetti muodostuu. Laskentamalli voi toimia mitoituksen määrittelyssä ohjaavana tekijänä, mutta paikalliset olosuhteet voivat vaihdella niin, että esimerkiksi asiakkaiden palvelutarve tai esimerkiksi pitkät välimatkat voivat edellyttää toisenlaisia ratkaisuja kuin keskimääräisen laskennan lopputulos osoittaa.

SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ

1

Henkilöstön määrän arviointi ja seuranta

Henkilöstön määrän arviointi:

Kunnan arvio tarvittavasta henkilöstöstä

- kattavuus
- työn intensiteetti
- työntekijän vuotuinen työaika

Päätös, miten pitäisi olla

↔

vertailu

Henkilöstömäärän seuranta:

Indikaattorit

- ammatillisen henkilöstön määrän kehittyminen suhteessa kohderyhmään kuuluviin eri palveluissa
- Esimerkiksi : kuinka monta 0-17 -vuotiasta on yhtä työntekijää kohden lastensuojelun palveluissa

Mikä tilanne on

Työn intensiteetin laskemiseksi on määriteltävä mitkä tehtävät lasketaan välittömäksi asiakastyöksi ja miten välilliset tehtävät (esim. asiantuntijatehtävät, koulutukset, palaverit eli asiakastyötä tukevat tehtävät) suhteutetaan välittömiin tehtäviin.



Työn intensiteetti

Keskimääräinen yhteen asiakkaaseen käytetty aika vuodessa:

1. Välittömät asiakastyön tehtävät
2. Välittömässä asiakastyössä käytetty aika asiakasta kohden
3. Välillisen asiakastyön tehtävät
4. Välillisessä asiakastyössä käytetty aika asiakasta kohden
5. Keskimääräinen asiakasta kohden käytetty välitön ja välillinen työaika tunteina (kuukaudessa ja) vuodessa

Mitoitustyöhön liittyvä keskeinen ajatus on, että sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön koulutuksen tuottama osaaminen saadaan mahdollisimman tarkoituksenmukaisesti käytettyä asiakastyön eri tehtäviin. Tämä tarkoittaa sitä, että sosiaalityön asiakasprosessin toteuttaminen on jatkossa entistä enemmän yhteistyöhön perustuvan rakenteen avulla tuotettavaa. Yliopisto, ammattikorkeakoulu- ja ammattopistotasoisien rakenteen hyödyntäminen edellyttää, että kukin ammattiryhmä osallistuu oman perusorientaationsa mukaan asiakastyön tehtäviin:

- Sosiaalityöntekijällä on päävastuu asiakasprosessin kokonaisuudesta, sen arvioinnista ja siihen liittyvästä päätöksenteosta.
- Sosiaaliohjaajilla on keskeisenä palveluohjauksen ja neuvonnan, verkostotyön ja suunnitelmallisen asiakastyön toteuttamiseen liittyvät tehtävät.
- Lähihoitajilla on perushoivaan ja huolenpitoon ja arjen selviytymisen tukemiseen liittyvät tehtävät.

Tavoitteena on jatkossa kehittää suositukset sekä ammattiryhmien määrällisen suhteen että välittömän asiakastyöajan ja muiden työtehtävien suhteen jakautumiseksi. Suuntauksena on yhä enemmän, että asiantuntijatehtävät ja palveluiden kokonaisuuden tukeen liittyvät tehtävät lisääntyvät koulutustason myötä.

2.3.3 Organisaatiouudistukseen osallistuminen

Perhepalvelut

Sosiaali- ja terveysjohtajan päätöksellä asetettiin vuoden 2007 alussa työryhmä perhepalveluiden ja muun sosiaalityön osa-alueiden organisoinnin kehittämiseksi. Tavoitteena oli tarkastella nykytilannetta ja tehdä esitys eri vastualueiden hallinnan parantamiseksi sekä lähi- seutu- ja aluepalveluiden organisoimisen kehittämiseksi. Tehtävärakenteen kannalta annettu tehtävä mahdollisti sekä asiakkaiden että organisaation tarpeisiin pohjautuvan tavoitetilan laatimisen. Näin lapsiperheiden sosiaalityön (perhekeskusten), aikuissosiaalityön ja vammaispalveluiden osalta organisoitiin lähi-seutu- ja keskitettyjen palveluiden kokonaisuus.

Tehtävärakenteen kehittäminen ei siis ole irrallinen osa-alue, vaan kiinteä osa kulloisenkin toimintaympäristön palveluiden järjestämiseen liittyviä reunaehtoja. SORAKE-hankkeen kannalta orga-

nisaatiotarkastelu mahdollisti kokonaiskuvan hahmottamisen ja siihen tarvittavien yksittäisten ratkaisuvaihtoehtojen etsimisen.

Vanhuspalvelut

Vanhuspalveluiden tulosalueella on myös toteutettu organisaatorakenteen tarkastelu. Tehtävään nimetty työryhmä jätti esityksensä vuoden 2007 lopussa sosiaali- ja terveystieteiden johtajalle. Vanhustyön organisaatiouudistuksen myötä sosiaalitoimen tehtävien järjestelyt kuntayhtymässä tulevat koottuun tarkasteluun, jonka perusteella tehtäväjärjestelyä voidaan jatkaa.

SORAKE- hankkeen projektipäällikkö toimi molempien organisaatiotyöryhmän sihteerinä.

2.3.4 Osaamiskartoitus

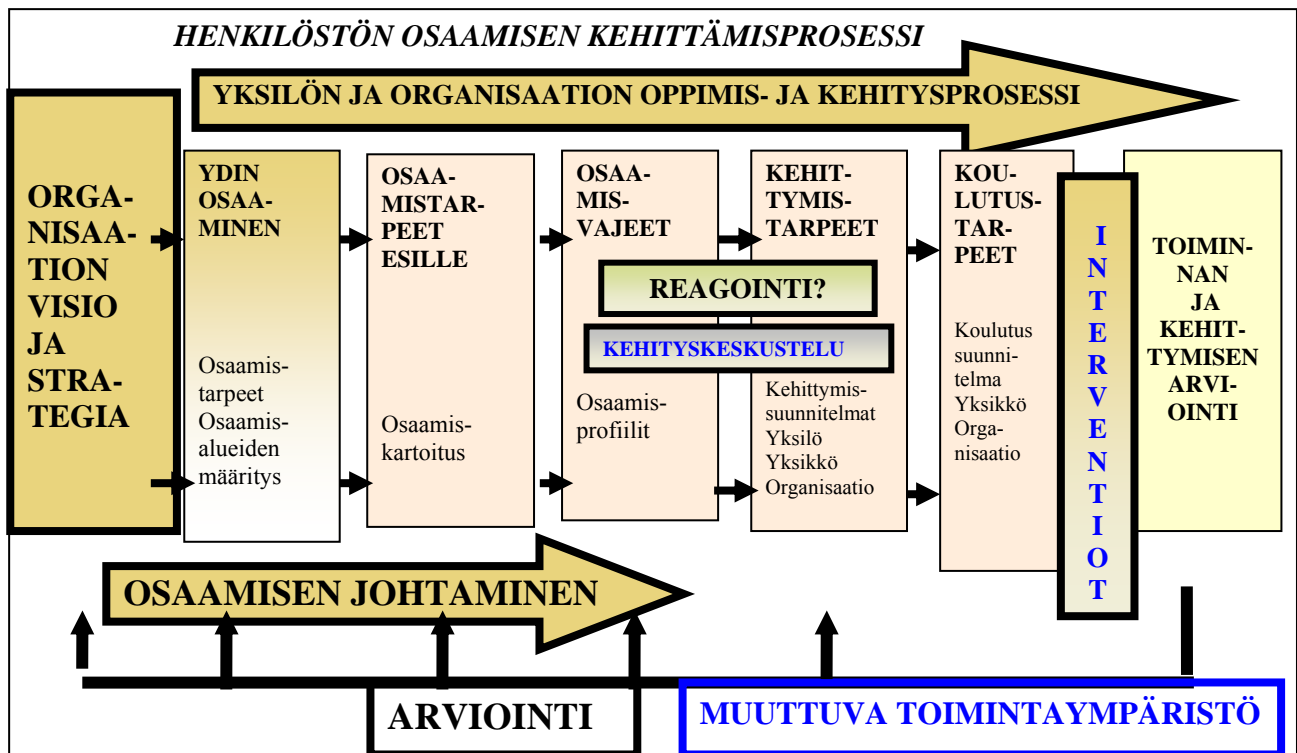
Osaamisen kehittämisen kohdealueeksi rajautui aikuissosiaalipalveluiden henkilöstö. Keväällä 2008 toteutettiin osaamiskartoitusprosessi osana aikuissosiaalipalveluiden henkilöstön osaamisen ja aikuissosiaalipalveluiden kehittämistä. Mukana osaamiskartoituksen tekemisessä on aikuissosiaalipalveluiden henkilöstön lisäksi työryhmä, joka koostuu aikuissosiaalipalveluiden esimiehestä, sosiaalialan erikoissuunnittelijasta ja e-Asiointi Kainuussa -hankkeen sekä Sorake- ja Sos-hankkeiden suunnittelijasta

Aikuissosiaalipalvelut kattavat Kainuussa hyvin erilaisia seutuja ja tehtävänkuvia, mikä korostaa eri toimijoiden osallisuuden tärkeyttä prosessissa. Osaamisen kartoittamisessa prosessi itsessään on tärkeä mahdollistaen ajan yhdessä pohtia omaa työtä ja siinä tarvittavaa osaamista sekä haasteita. Olennaista on avata osaamisalueet niin, että kaikille mukanaoleville syntyy yhteinen ymmärrys, mitä osaamisalueilla tarkoitetaan ja mitä ne tarkoittavat käytännön tasolla. Osaamisalueiden ja konkreettisten osaamisten hakemisella ja purkamisella on tarkoituksena tehdä myös hiljainen tieto näkyväksi.

Aikuissosiaalipalvelut ovat kehittyvä alue. Jokaisen panos yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi on tärkeä ja osallistuminen osaamisen kartoittamiseen on yksi osa aikuissosiaalipalveluiden kehittämistä. Osaamiskartoitus palvelee esimiehen työntekijöiden kanssa myöhemmin käymiä kehityskeskusteluja ja aikuissosiaalipalveluiden kehittämistä pitkällä aikajänteellä sekä tulevaisuuden tarpeiden ennakoimista sekä koulutussuunnittelua.

Henkilöstön osaamisen kehittäminen koostuu monesta vaiheesta. Oheinen kaavio kuvaa prosessin kokonaisuutta ja sen vaiheista etenemistä. Pohjana on organisaation visio ja strategia. Osaamisen kehittämistä voidaan kuvata vastuunotoksi omasta työstä ja yhteisistä tavoitteista. Se on muutokseen osallistumista ja aktiivista tiedonhankintaa ja jakamista, toisilta ja toisten kanssa oppimista sekä positiivista asennetta.

Osaamiskartoitusprosessista ja sen tuloksista on koottu erillinen raportti (Kaisa Karhu-Härkönen, 2008)



OSAAMISKARTOITUKSEN MERKITYS

TYÖNTEKIJÄLLE:

- Perustehtävä täsmentyy: antaa realistisen kuvan omasta osaamisesta miten kehittyä työssä, tulevaisuuden mahdollisuudet
- Työhyvinvointi, motivaatio, sitoutuminen
- Osaamisen näkyväksi tekeminen työuran eri vaiheissa, osaamisen hyödyntäminen
- Antaa pohjan henkilökohtaiselle kehittymissuunnitelman laatimiselle ja toteutukselle, ammatissa/työssä kehittyminen organisaation strategian suuntaisesti

ORGANISAATIOLE:

- Antaa kokonaiskuvan, millaista osaamista työyhteisössä on ja millaista pitäisi olla, tulevaisuuden ennakointi
- Auttaa suuntamaan henkilöstön osaamisen kehittämisen oikein ja systematisoi täydennyskoulutus velvoitteen toteuttamisen
- Antaa välineitä osaamisesta käytävään yhteisölliseen keskusteluun
- Auttaa organisaatiota hyödyntämään siellä olevaa osaamista
- Henkilöstövoimavarojen suunnittelu, mm. rekrytoinnissa, helpottaa kehitystoimien arviointia

ASIAKKAALLE:

Saavat laadukasta ja osaavaa palvelua

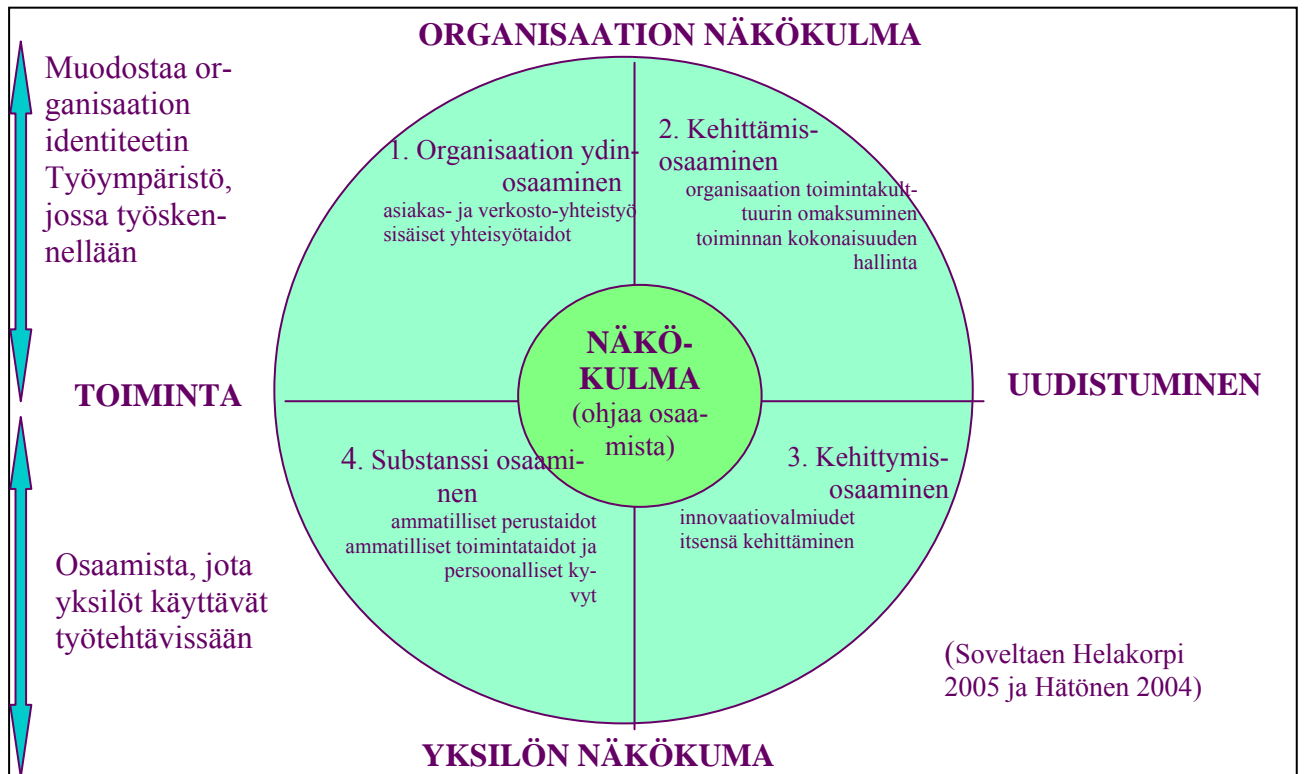
OSAAMISYMPYRÄ

- **Työyhteisön (ydin)osaamisalueet voi eritellä** kvalifikaatio- eli osaamisympyrän avulla.
- Ympyrä symboloi sitä **osaamisen kokonaisuutta**, joka tarvitaan työn hoitamiseen sujuvasti ja laadukkaasti.
- **Näkyvä ja näkymätön osaaminen:** Näkyvään osaamiseen kuuluvat yksilön tiedot ja taidot ja sitä voidaan ilmaista sanoin/ numeroin. Hiljainen, piilevä äänetön osaaminen on syvällä ihmisissä ja organisaatiossa ja sitä on vaikea täsmentää ja konkretisoida. Motiivit, käsitys itsestä ja yksilölliset ominaisuudet kuuluvat näkymättömään osaamiseen, mutta vaikuttavat toimintaan, jossa osaaminen konkretisoituu. Hiljainen osaaminen tulee yleensä ilmi

toiminnan välityksellä tai ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa. Äänetön osaaminen tuodaan menetelmällisesti esiin osaamiskartoituksessa.

Työyhteisössä tarvittava osaaminen

- 1) **Työyhteisön ydinosaaminen**
- 2) **Arvoihin ja toimintatapoihin liittyvä osaaminen**
arvot, työntekijöiden yhteiset uskomukset, työkuultuuri, käyttäytymisnormit
- 3) **Työelämäosaaminen**
oppimistaidot, ongelmanratkaisutaidot, vuorovaikutus ja viestintätaidot, yhteistyötaidot sekä eettiset ja esteettiset taidot. Nämä osaamiset eivät ole kiinnittyneitä tiettyihin tehtäviin vaan ovat yleisiä työelämässä työskentelyn osaamisia
- 4) **Yksilöllinen ammattiosaaminen eli substanssiosaaminen**



2.4 Henkilöstön kokemukset ja palautteet

SORAKE-hankkeessa tavoitteena oli saada kehitettyä sosiaalihuollon tehtävärakennetta siten, että lopputuloksena olisi eri näkökulmista tasapainoinen ratkaisu. Erityisesti henkilöstön kannalta tyydyttävän rakenteen luomista on pidetty keskeisenä.

Kainuussa kuntayhtymän myötä muuttuneen ja muutoksessa olevan palvelurakenteen kokemukset ovat lisänneet herkkyyttä muutoksiin liittyviin asioihin. Niukentuviin resursseihin, lisääntyvien asiakastarpeiden luomiin paineisiin ja organisaatioon liittyviin myllerryksiin suhtaudutaan usein kielteisesti – eikä aiheetta; kukapa ei toivoisi vakaita ja tasapainoisia työskentelyolosuhteita. SORAKE-hanke ei muodosta tässä suhteessa poikkeusta, vaan onnistumista voidaan arvioida hankkeen aikana saadun kriittisen henkilöstöpalautteen valossa.

Henkilöstön kannanotoissa korostuu selkeästi puutteelliset työntekijäresurssit, johtamisen ja työn organisoinnin puutteet sekä ammattiryhmien välisen työnjaon muutoksiin kohdistuva epäluottamus. Tehtävärakenteen muuttamisen nähdään onnistuvan vain resursseja lisäämällä ja säilyttämällä sosiaalityöntekijän tehtävien kohdentuminen ensisijaiseen asiakastyöhön. Sosiaaliohjaajan keskeisenä tehtäväalueena olisi lähinnä palveluohjaukselliset tehtävät.

2.4.1 Yhteenveto työolojen ja organisoinnin kyselystä (2007)

Sosiaalipalveluiden henkilöstölle kohdennettu työoloja ja tehtävärakennetta koskeva kysely (03/2007) kuvaa olennaisen sisällön henkilöstön näkemysten sisällöstä ja sen jakautumisesta. Kyselyraportti on julkaistu sisäiseen käyttöön huhtikuussa 2007.

Vastaajat

Sosiaalityöntekijöiden ja -ohjaajien osuus kaikista vastaajista (72 %) vastaa heidän osuuttaan kaikista sosiaalityön työntekijöistä (n. 67 %). Samoin muissa tehtävissä työskentelevien osuus vastanneista (28 %), vastaa heidän osuuttaan (n 1/3) kaikista työntekijöistä.

Työtehtävä

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Sosiaalityöntekijä / sosiaaliohjaaja (vast.)	41	71,93%					
2.	Etuuskäsittelijä / toim.tulotukisihteeri (vast.)	7	12,28%					
3.	Toimistos sihteeri / kanslisti / virastomestari (vast.)	9	15,79%					
	Yhteensä	57	100%					

Koulutus

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Sosiaalityöntekijä (sos.tt:n kelpoisuus)	22	38,60%					
2.	Sosionomi / sosiaaliohjaaja (vast. kelpoisuus)	19	33,33%					
3.	Muu sosiaalialan koulutus	1	1,75%					
4.	Kaupallinen tai muu toimistotehtäviin soveltuva koulutus	15	26,32%					
	Yhteensä	57	100%					

Vastaajien jakautuminen toimipisteittäin vastaa karkeasti myös alueelliselta edustavuudeltaan yleistä jakaumaa. Seudulla 1 vastaajia oli kaikista vastaajista 37,5 %, kun osuus kaikista työntekijöistä on n. 35 %. Seudulla 2 vastaajia oli 21 % kaikista, ja heidän osuutensa maakunnassa on n. 18% . Seudun kolme vastaajien osuus oli 25 %, kun heidän osuutensa on n. 20 % maakunnan so-

siaalityön työntekijöistä. Ryhmän ”muut” vastaajat olivat lievästi aliedustettuina, koska heidän vastaajaosuutensa jäi 16 %:iin, kun heitä kaikista on n. 22,5 %.

Työolot ja organisointi

Henkilöstön näkemysten mukaan työntekijäresurssit eivät riitä nykyisten työmäärän hoitamiseen. Tämä näkyy vastauksissa – paitsi määrällisen – myös laadullisen työn arvioinnissa. Kiireen ja riittämättömyyden tunne hallitsee arkea, eikä näitä helpota kokemukset uuden organisaation haasteista. Johtamiseen sekä resurssien ja muutoksen hallintaan kohdistuu kritiikkiä ja luottamuspulaa.

Millaisena koet sosiaalityön henkilöstöresurssit omassa tuloyksikössäsi?

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Riittävät	3	5,36%					
2.	Melko riittävät	14	25,00%					
3.	Tyydyttävät	21	37,50%					
4.	Melko heikot	8	14,29%					
5.	Heikot	10	17,86%					
6.	En osaa sanoa	0	0,00%					
	Yhteensä	56	100%					

Avovastausten⁴ mukaan yksiselitteisesti suurimpana ongelmatekijänä on henkilöstön vähäisyys (15), johon yli 40 % vastausta tarkentaneista viittasi. Mikäli tähän rinnastaa ajan puutteeseen liittyvät vastaukset (5) on tehtävien suorittamisen kannalta oleellinen työmäärä / henkilö -suhde suurimpana haasteena sosiaalityön tehtäväkentällä.

- *”Liian vähän työntekijöitä suhteessa työhön ja tehtäviin.”*
- *”Ennaltaehkäisevää sos.työtä ei ole resursseja tehdä, eikä myöskään työn kehittämistä.”*
- *”Liikaa tehtäviä ja puuttuu esimies/työpari, jolta voisi saada neuvoja tai keskustella töihin liittyvistä asioista.”*
- *”Liian vähän sosiaalityöntekijöitä ja vaihtuvuus liian suuri. Tämän vuoksi suunnitelmallinen ja pitkäjänteinen työskentely ontuu. Se lisää kustannuksia.”*
- *”Vammais/vanhus sosiaalityö ei toimi. Vakituksena työntekijänä on vain yksi työntekijä kaikkien kolmen kunnan eli seutu III:lla. Yhden työntekijän työaika ei yksinkertaisesti riitä hoitamaan työtä. Asiakkailta ja heidän läheisiltä saama palaute on jatkuvasti heikkoa asiakaspalvelua.”*

Kolmasosa (10 mainintaa) näkemyksistä liittyi henkilöstörakenteeseen – työn jakautumiseen sekä pätevien viranhaltijoiden niukkuuteen – ja jos tähän yhdistää kommentit henkilöstön vaihtuvuudesta (3) ja sijaisuuksien ongelmista (3), niin yli 45 % näkee ne merkittävänä tekijöinä henkilöstöresursoinnin toimimattomuuteen. Positiivisiakin näkemyksiä löytyi (3).

⁴ Avovastaukset on karkeasti luokiteltu pääviittauskategorioihin ja niiden muodostamat luokat - tai niiden yhdistelmät - on laskettu osuuksina kaikista kysymykseen liittyvistä avovastauksista. Vastaaaja on voinut viitata useimpiin seikkoihin, joten yhteenlasketut viittaukset voivat ylittää vastaajien kokonaismäärän. Sulussa on mainittu viittaustulkinnan havaintomäärä. Vastauksia ei ole jaoteltu ammatti- tai toimipaikkaryhmittäin, eikä niitä ole muokattu (pl. henkilöön viittaavat osat). Lainauksilla on pyritty esittämään ns. luokan tyyppivastauksia, tai ne on esitetty kokonaisuudessaan,

- ”Henkilöresurssit ovat varmasti riittävät, mutta epäselvä työnjako syö valtavasti aikaa itse perustyöstä. Tällä hetkellä kiinnitetään aivan liikaa huomiota siihen kuka mitään saa tehdä, eikä keskitytä etsimään kunkin ammattiryhmän vahvoja alueita ja hyödyntämään näitä asiakastyössä.”
- ”Työntekijöiden vaihtuvuus, vuoden sijaisuuksilla täytetty. Estää/ haittaa pitkäjänteistä ja määrätietoista suunnittelua.”
- ”Viivyttelyä sijaisten palkkaamisessa. Lähijohtaja täysin ylityöllistetty, aina varattu. Henkilökohtaisen ajan saaminen vaikeaa, koska hänellä viikkokalenteri aina täynnä. Ei kelpoisten sosiaalityöntekijöiden puute kuormittaa kelpoisia sos.työntekijöitä. Kun toimeentulotukiryhmässä henkilöstövajausta osa töistä ”kaatuu” lastensuojelun työntekijöille.”

Yht. 35 avovastausta

Sosiaalityöntekijöille kasautuvan työn seuraukset on tulkittavissa resursointia, seudullisia järjestelyitä, kuormitusta ja johtamista koskeissa vastauksissa.

Yli puolet (53 %) kaikista vastaajista viittaavat työn liialliseen kuormitukseen. Heikoimpana tilannetta pitävät sosiaalityöntekijät, joiden kuormituskokemukset ovat selvästi muita ammattiryhmiä kielteisimpiä, jopa 45 % vastanneista kokee työnsä liian kuormittavaksi.

Työn tulokset nähdään tyydyttäväksi, mutta tietoisuus siitä, ettei pystytä palvelemaan asiakkaiden tarpeiden mukaan, esimerkiksi ennaltaehkäisevästi, on vahvasti näkyvillä.

Millaisena koet oman työsi henkisen ja fyysisen kuormituksen tällä hetkellä?

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Sopiva	0	0,00%					
2.	Melko sopiva	16	28,07%					
3.	Tyydyttävä	9	15,79%					
4.	Hieman liian kuormittava	16	28,07%					
5.	Liian kuormittava	14	24,56%					
6.	En osaa sanoa	2	3,51%					
	Yhteensä	57	100%					

Kuormituksen kokemukset avovastausten mukaan nousevat ennen muuta koetusta kiireestä ja ajan puutteesta (8) asiakastyön määrästä ja vaativuudesta (7) sekä siihen liittyen turvallisuusuuhkistakin (2). Nämä viittaukset ovat yli 60 % vastauksista.

- ”Kiire, kiire, kiire. Kun asiakkaita on paljon ja liikaa, niin päällekkäisyyksiä syntyy väkisinkin eikä voi olla kahdessa paikassa yhtä aikaa”.
- ”Paljon asiakasaikoja, puhelinsoittoja ym, keskeneräisiä asioita, joita pitäisi hoitaa nopeasti.”
- ”Kiire kuormittaa koko ajan. Ajoittain asiakastilanteet (uhkailu, negatiivinen palaute päätöksestä, syyttely) kuormittavat liikaa. Riippuu liian paljon työntekijän omasta elämän asenteesta, miten paljon/kauan tätä jaksaa.”

Riittämättömyyden tunteeseen viitattiin myös joka viidennessä vastauksessa (5).

- *”Työtä pitäisi koko ajan kehittää eikä työhönsä voi paneutua.”*
- *”Riittämättömyyden tunne, ajanpuute, yksilökohtaisen tuen antaminen asiakkaalle jää vähälle.”*
- *”Työtä ja tehtäviä liikaa, aika ei riitä tekemiseen niin hyvin kuin haluaisi ja osaisi. Turhautumista on vaikea välttää.”*

Organisaation ja toimintaympäristön muutosten aiheuttama epävarmuus (4) ja koetun arvostuksen puute (3) sekä työyhteisön ongelmat (2) ovat kolmasosa mainituista kuormitustekijöistä.

- *”Lähityöyhteisössä tapahtunut isoja muutoksia, tuleva epävarmaa. Maakunnassa ollut ja on menossa monta sosiaalityötä koskevaa isoa asiaa, epävarmuutta tulevaisuudesta luoneet nekin. Tieto siitä, että yksikön palvelutarjonta on jatkuvasti alle todellisen tarpeen - suorana kysyntänä, yhteydenottoina se ei välttämättä näy. Asiakastyössä riittämättömyyden tunteet, konsultatiivinen ja työnohjauksellinen tuki niukka.”*
- *”Maakuntahallinto ei arvosta työntekijää. Projektit ohittavat kentän asiantunteumuksen, jossa on paras asiantuntemus.”*
- *”Epäselvä työnjako vie valtavasti voimaa perustyön suorittamiselta, eli asiakaspalvelulta. Jos tehtävät olisivat selvät ja tarkkaan rajatut, ei työssään tarvitsisi olla epävarma ja pelätä astuvansa toisen ”reviirille”. Työnjaolliset ongelmat aiheuttavat myös ns. kastijakoa, joka ilmenee selvästi etenkin sosiaalityöntekijöiden ja ohjaajien välillä. Uskoisin tilanteen rauhoittuvan, jos työnjaolliset asiat saataisiin kuntoon.”*
- *”Työntekijöiden jaksamattomuus: työyhteisössä jaksamattomuus/jaksaminen vaikuttaa myös muihin työntekijöihin. Jaksamattomuus vaikuttaa myös työyhteisön yhteistyöhön/yhteisöllisyyteen, mikä puolestaan kuormittaa ajoittain koska se ei aina toimi.”*

Jonkun verran toivoakin nähtiin olevan (3)

- *”Oma asenne vaikuttaa suuntaan jos toiseen”*
- *”Pitäisi pystyä itsekin paremmin suunnittelemaan työnsä, päivänsä ja kokonaisuuden. Uskon silloin jaksavani vieläkin paremmin, ei tosin nytkään ole ongelmia! Siis ainakin omasta mielestäni jaksan hyvin, huolimatta siitä mitä teen.”*
- *”Tällä hetkellä työtahti sopiva, kun Kajaanissa ramppaaminen huomattavasti vähentynyt. Lastensuojelu on tietenkin yllätyksellistä; jos tahti tiivistyy tai työntekijöillä sairaslomia tai vuosilomia, kiire voi tulla.”*

Yht. 27 avovastausta

Miten mielestäsi tuloksikkosi onnistuu työssään kokonaisuutena (sosiaalityön tavoitteiden ja vaikutusten suhde?)

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Hyvin	0	0,00%					
2.	Melko hyvin	10	18,87%	■				
3.	Tyydyttävästi	30	56,60%	■	■			
4.	Melko heikosti	6	11,32%	■				
5.	Heikosti	3	5,66%	■				
6.	En osaa sanoa	4	7,55%	■				
	Yhteensä	53	100%					

Avovastauksien hajonta luokitteluun nähden suuri, joten ryhmittely ei tarkenna näkemyksiä. Pohdinnoissa viitataan sekä priorisointiin että resurssien vaikutukseen:

- ”*Ammattitaito ja osaaminen on laadukasta kunhan ehtisi liian työn paineissa niitä käyttää parhaalla mahdollisella tavalla.*”
- ”*Tavoitteena on muun muassa vähentää avohuollon tukitoimien piirissä olevien määrää. Se ei vähene pelkällä sosiaalityöllä. Sosiaalityöhän korjaa yhteiskunnallisia puutteita, ja korkea-asteiset muuttotappioalueet ja muuttovoittoalueet ovat molemmat erittäin paljon sosiaalityötä tarvitsevia alueita. Perhepalvelukeskukset taas lisäävät lastensuojelun tarvetta, kun ongelmat tulevat varhaisvaiheessa tietoon. tarvitaan resurssointia. Entinen lapsiperheiden kotipalvelu on nykyisin vain viimesijaista lastensuojelun kautta toteutettavaa perhetyötä, nuorisotoimea on supistettu, monet ensisijaisemmat palvelut siirtyvät sosiaalityölle. Ja se on muka säästöä. Ei mene niin paljon, kun vain me teemme sitä, mutta kun katsoo asiaa inhimillisestä näkökulmasta, monet asiat ovat helpompia, kun ne tulevat normaalipalveluina, ei sosiaalityönä.*”
- ”*Asiakkaat saavat pääsääntöisesti hyvää palvelua, kohtuullisessa ajassa. Ennaltaehkäisevään työhön ja varhaiseen puuttumiseen ei riittävästi mahdollisuutta, työntekijät joutuvat priorisoimaan tilanteita.*”

Yht 18 avovastausta.

Millaisena koet sinuun ja työhösi kohdistuvan johtamisen?

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Toimiva	2	3,51%	■				
2.	Melko toimiva	21	36,84%	■	■			
3.	Tyydyttävä	19	33,33%	■	■			
4.	Melko heikko	9	15,79%	■				
5.	Heikko	6	10,53%	■				
6.	En osaa sanoa	0	0,00%					
	Yhteensä	57	100%					

Avovastauksia voidaan luokitella kategorisesti kielteisiin (10) tai myönteisiin (7) sekä molempia sisältäviin (5) viitteisiin. Kielteisten ja edes lievästi myönteisten mainintojen osuus on kummasakin pääluokassa yli 40 % kaikista vastaajista.

Toinen näkyvä ulottuvuus vastauksissa on yhtäältä itsenäisen työotteen korostuminen (4) ja toisaalta yksin jääminen (5).

- *”Esimies lähellä tarvittaessa. En kaipaa kovin tiukkaa ohjantaa. Akateemisella loppututkinnolla pitäisi pystyä tekemään melko itsenäistä työtä.”*
- *”itseohjautuva, jos et itse tiedä ja ota selvää niin vastausta et saa mistään.”*
- *”Johtaminen on hajallaan ja vastuunottajaa täytyy joskus selvittää, kun aikaa voisi käyttää muuhunkin. Tietysti oma vapaus on hyvä asia, mutta hankalissa jutuissa pitäisi löytyä särmää ja tukea työntekijän auttamiseen.”*

Kolmas erottuvampi johtajuuteen liittyvä viittaus liittyy henkilöstön arvostamiseen ja johtajiin koettuun luottamukseen (3). Kuitenkin jotkut vastaajista näkevät ongelmien johtuvan esimiesten ylikuormituksesta (3).

- *”Sosiaalityötä ei arvosteta joka näkyy palkkauksessa aina jälkijunassa vaikka pitäisi olla yhtenäinen kainuun maakuntakuntayhtymässä”*
- *”Ei ymmärretä mitä sosiaalityö on”*
- *”Kommentoin vain tuloksikkotason johtamista. Esimiehellä käytettävissä ko. tehtäviin liian vähän aikaa. Vastaukset kysymyksiin ja pulmiin saa, syvällisempi painutuminen ja asioiden prosessointi harvoin mahdollista.”*
- *”Esimiehillä on liikaa vastuuta ja aikaa ei ole riittävästi omalle henkilöstölle. esimiehiin on vaikea saada yhteyttä.”*

Yht. 26 avovastausta

Tehtävärakenteiden kehittäminen

Tiedonsaanti tehtävärakenteen kehittämisestä koetaan pääosin myönteisesti, mutta kehittämistarpeita löytyy yhteistoiminnallisuudesta niin työyhteisötasolla kuin prosessin osaltakin.

Tehtävärakenteen kehittämiseen liittyvän yleisen tiedotuksen ja tiedonkulun osalta 57 % vastanneista koki saaneensa tietoa hyvin tai melko hyvin. Sosiaalityöntekijöistä 32 % kuitenkin piti tiedon saantia heikkona tai melko heikkona.

Miten olet itse kokenut saaneesi tietoa asioista?

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Hyvin	8	14,29%					
2.	Melko hyvin	24	42,86%					
3.	Tyydyttävästi	15	26,79%					
4.	Melko heikosti	6	10,71%					
5.	Heikosti	3	5,36%					
6.	En osaa sanoa	0	0,00%					
	Yhteensä	56	100%					

Avovastausten mukaan kolmannes kokee intranetin käytön hyväksi yleiskanavaksi (7), jos vaan ehtisi asiaan perehtyä tai tarkistaa uusia asioita. Neljännnes (5) viittauksista painottaa työyhteisön ja esimiehen kautta asioiden käsittelyyn. Yleisesti ottaen osallisuuden kokemista korostetaan myös viestintään liittyen.

- ”Saa tietoa asioista kun vaan ehtisi kaikkea tutkimaan. Ei ole suoranaisesti aikaa tutkintaan.....tulee muutenkin liikaa sähköpostia, joihin pitäisi ottaa kantaa.”
- ”Omaan sähköpostiin voisi tulla vielä muistutus kun uutta tietoa intranettiin tulee. Nyt työryhmissä olevat jakaneet henkilökohtaisesti tietoa omilla sähköpostilistoillaan oleville. Työyhteisökohtaiset keskustelutilaisuudet hyviä!”
- ”Suoraan esimiehiltä enemmän tietoa/palavereita säännöllisesti”
- ”Tiheästi tavaten, yhdessä suunnitellen samalla. Niin että asia etenee prosessinomaisesti eikä niin että etukäteen on jo tiedossa lopputulos.”
- ”Sosiaalityön edustajan ja Kaiman kautta asioihin on voinut perehtyä, jos muulta työltä on joutanut lukemaan tekstejä. Huolena on sen, että vaikuttaako työntekijöiden mielipiteet siinä vaiheessa, kun työnantaja tekee päätöksiä. Miten Sorake-hankkeen materiaaliin suhtaudutaan? Käytetäänkö Sorake-hankkeessa esiin nousseita huomioita OIKEASTI hyväksi?”

Yht. 20 avovastausta

Miten olet itse kokenut saaneesi olla osallistumassa asioiden käsittelyyn?

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Hyvin	3	5,36%					
2.	Melko hyvin	13	23,21%					
3.	Tyydyttävästi	19	33,93%					
4.	Melko heikosti	11	19,64%					
5.	Heikosti	9	16,07%					
6.	En osaa sanoa	1	1,79%					
	Yhteensä	56	100%					

Miten kehittämistyö tulisi mielestäsi järjestää (mitkä osallistumisen tavat koet toimivimmiksi)? (voit valita useita)

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	työyhteisökäsittely yhdessä esimiehen kanssa	30	53,57%					
2.	työyhteisökäsittely yhdessä jonkun ulkopuolisen vetäjän kanssa	22	39,29%					
3.	seudulliset tilaisuudet	27	48,21%					
4.	työryhmät, jotka edustavat työntekijöitä	24	42,86%					
5.	Jokin muu, mikä	11	19,64%					
	Yhteensä							

Osallistumisen kokemukset ovat yleisesti enemminkin tyydyttäviä kuin totaalisen heikkoja, mutta kokemuseroja löytyy sekä myönteisesti että kriittisesti. Vastaukset tuovat myös ilmi epäluottamusta organisaation johtoon ja kehittämisprojekteihin. Ammattiryhmien välistä jakautumista on myös nähtävissä, vaikka myös uudistuksiin nähdään tarvetta.

Keskeistä on, että henkilöstön kuulemisen ja osaamisen kunnioittamisen halutaan parantuvan, jotta lopputulos olisi kestävä.

Avovastausten kommentteista nousee näkemysten kirjo: eri näkökulmien tasapainottaminen laajalla alueella ja erilaisissa yhteisöissä on haastava tehtävä.

- ”erilaiset muodot tarpeen, kun toimintaympäristökin vaihtelevia”
- ”yleiset tiedotustilaisuudet”
- ”kyselemällä kirjallisesti (lyhyesti)”
- ”kenttäväki on aktiivista kun sillä antaa mahdollisuuden ja kannustaa oikeasti osallistumaan”
- ”vaikka niissä videovälitteisissä tiedotustilaisuuksissa päästäisiin aloittamaan kehityskeskustelua...”
- ”oikeastaan kaikki edellä mainitut. Massiivisten palaverien ohella myös työskentelyä pienryhmässä, jossa myös pienen ihmisen ääni tulee kuuluviin.”
- ”selkeämmät ja vähäisemmät tavoitteet, tarkemmin rajatut vastuut ja parempi seuranta.”
- ”tiimityö - johtajia puolet vähemmän”
- ”työyhteisökäsittely yhdessä perhepalvelusta vastaavan henkilön kanssa”

9 avovastausta

Mitä muuta viestiä, kommenttia tai ehdotusta sinulla on tehtävärakenteen kehittämiseen liittyen?

Avovastaukset nostavat valmistelusta esiin enimmäkseen henkilöstön huolta hallitsemattoman ja näkemyksettömän muutoksen uhkasta. Nämä kommentit ”roiskimalla” tehtyyn muutokseen (5) ovat muutoksen lopputulokseen viittaavia, kun taas viittauksia valmisteluprosessiin voi nähdä henkilöstön kunnioittamiseen ja kuunteluun liittyvissä vastauksissa (5). Olennaista on viesti siitä, että henkilöstön osallisuuden kokemukset eivät ole tyydyttäviä.

- ”Täytyisi enemmän kuunnella suorittavaa/työtä tekevää porukkaa”
- ”Käytännön työn tekijöiden kuunteleminen, jolloin työn todellisuus ja kehittämistarpeet lähtevät oikeasta suunnasta. Tulosalueiden johtajilla ei ole välttämättä käytännön työn tietoja. Päätökset tehdään ylemmällä tasolla jolloin ratkaisut sitten eivät toimi käytännössä”
- ”Työntekijöiden kuunteleminen aidosti.”
- ”Eteneminen ollut virkojen muuttamisessa hyvin nopeaa. Miten hyvin muutokset on sittenkään pohdittu sosiaalityön kokonaisuuden toimivuuden kannalta, saa nähdä. Epämiellyttävänä olen kokenut lähtökohdan, jossa "uutta" (sosiaalihojaajia, lähihoitajia) saadaan vain vanhan kustannuksella. Palvelurakenteen monipuolistaminen, rikastuttaminen uusilla ammattilaisilla ei välttämättä tuota lisää hyvinvointia, jos kokonaisresurssit puutteelliset, minimitasolla.”
- ”Kehitetään todella tehtävärakenteita eikä vain muuttaa lätkitä sossun virkoja ohjaajan viroiksi tuosta vain. työyhteisöjen tarpeet tulee ottaa huomioon.”
- ”Tavoitteena ei saa olla vain säästöt muuttamalla sos.työntekijän virkoja sosiaalihojaajan viroiksi. Myös sosiaalihojaajille kunnollinen ja työn vaatavuutta vastaava palkka.”
- ”Ei projekteja joissa ei-asiantuntijat kehittävät työtä vaan koordinaattori joka oikeasti on koko ajan yhteistyössä kentän kanssa joka kaikkein asiantuntevinta. ei val-

miitä päämääriä saisi olla esim. virkojen lakkauttamisten suhteen vaan todellista kehittämistä ja suunnittelua jossa prosessin MYÖTÄ tilanne etenee.”

Avovastauksissa haluttiin myös kertoa yksityiskohtaisimmista toiveista ja tavoitteista työnjaon ja työprosessien kohdalla. Näissä heijastuu myös sosiaalityöntekijöiden ja sosiaalihojaajien ammattiryhmien intressit ja näkemyserot.

- *”Toivon, että tehtäisiin enemmän työtä tiimeissä. Esimerkiksi lastensuojelussa kuitenkin tehdään turhaa työtä aina parityöskentelyllä. Vain harvat toiminnot edellyttävät lsj:ssa parityöskentelyä. Tiimi johtaa, kehittää ja seuraa toimintaa.”*
- *”Lastensuojelulakia on noudatettava eli lapsen asioissa pitää olla työpari, jotka kummatkin ovat päteviä sosiaalityöntekijöitä eikä niin, että toinen olisi sosiaalihojaaja. Jos ei ole em. kaltaista työparia vastuuta kantamassa, kaatuu raskaan työn paine yhden ihmisen niskoilta ja esim. sosiaalihojaajasta tulee helposti vain yksi uusi "asiakas" lapsen, tämän vanhempien ja muiden lapseen liittyvien virkamiesten riviin.”*
- *”Amk-sosionomi työntekijä tilanne pitää vakiinnuttaa. Pystyvät tekemään sosiaalityötä hyvin.”*
- *”Puhun nyt sosiaalihojaajana. Mielestäni keskitytään tällä hetkellä liikaa siihen, mitä emme osaa ja mitä emme pysty tekemään ja miksi virkoja muutetaan.. Enemmän pitäisi keskittyä siihen mitkä ovat minkin ammattiryhmän (ohjaajat, ttt-sihteerit, sossut) vahvuudet, mihin erialaiset koulutuksemme ovat antaneet valmiudet ja miten voimme osaamistamme hyödyntää ASIAKKAITA PALVELLEN JA ENNENKAIKKEA YHTEISTYÖSSÄ! Asiakasta parhaiten palveleva ja toimiva palveluketju ei toteudu ilman saumatonta yhteistyötä toisia kunnioittaen.”*
- *”Lastensuojelun sosiaalityössä TYÖPARINA ON OLTAVA TOINEN KELPOINEN SOSIAALITYÖNTEKIJÄ. Näin vastuu vaikeissa perhetilanteissa ei jää yhden harteille, kun muu viranomaisverkosto (Penen, psykiatrit, perhetyöntekijät, sosiaalihojaaja) vetäytyvät pois päätöstilanteesta. Sosiaalityöntekijöiden virkojen vaihtaminen sosiaalihojaajan viroiksi vaikeuttaa jatkossa myös sosiaalipäivystyksen järjestämistä, koska ainakin takapäivystäjänä tulee olla kelpoinen sosiaalityöntekijä. Mitä vähemmän alueellemme on kelpoisia sosiaalityöntekijöitä, sitä enemmän kuormittuvat viroissa olevat kelpoiset sosiaalityöntekijät. Tehtävänkuvat tulee olla selvät, ennenkuin virkoja muutetaan. Sosiaalityö perustuu vuorovaikutukseen asiakkaan, joten sosiaalityöntekijän on oltava prosessissa mukana. Hän ei voi toimia vain pohana "kumileimasimena" huostaanottotilanteissa. En vastusta uudistuksia, mutta on häpeällistä, että osa johtajista ei pysty tarkastelemaan asioita tästä näkökulmasta. Maakuntavaltuutetuille tulee antaa oikeaa tietoa sosiaalityön kelpoisuusehdoista, mitä valtuuksia on sos.työntekijöillä/ sosiaalihojaajilla. Mitä resursseja tarvitaan sosiaalipäivystyksessä?”*

21 avovastausta

Osaamisen kehittäminen

Vastaajat kokevat osaamisen kehittämisen ydinalueiksi työmenetelmiin ja ohjeistukseen liittyvät kysymykset. Seudulliset tai maakunnallisesti toteutettavat koulutukset nähdään yleisesti mielekkäimmiksi järjestelyiksi. Vastaajat tuovat esiin myös konkreettisia koulutusaiheita ja ehdotuksia, joita voidaan hyödyntää koulutusten suunnittelussa ja toteutuksessa.

Osaamista tulisi selvästi vahvistaa asiakastyön menetelmiin sekä lainsäädäntöön ja ohjeistukseen liittyen. Nämä kokivat tärkeimmiksi noin 60 % vastaajista, ja näiden osuus vastauksista muodosti yhteensä 55 %.

Koulutuksiin soveltuvimpina muotoina nähtiin työyhteisöä laajemmat koulutustilaisuudet, joko seudullisina tai maakunnallisina. Näitä kannatti yli puolet vastaajista (55 % kaikista vastauksista).

Missä asioissa henkilöstön osaamista tulisi täydentää? (voit valita useita)

Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1. asiakastyön osaaminen (menetelmät, prosessit, palvelut)	33	58,93%					
2. lainsäädännön ja ohjeistusten tunteminen (normit)	34	60,71%					
3. toiminnan kirjaaminen ja seuranta (dokumentointi)	16	28,57%					
4. työn vaikuttavuuden arviointi	13	23,21%					
5. yhteistyö ammattiryhmien ja toimijoiden välillä	20	35,71%					
6. Jokin muu, mikä	6	10,71%					
Yhteensä							

”Jokin muu”- kohtaan vastauksia täydennettiin seuraavasti:

- ”kun projektit ovat laskeneet ammatti-identiteettiä, niin sen vahvistaminen, että sosiaalityöntekijä todella uskoo oman työn merkityksen, vaikuttavuuteen ja arvoon ja koulutukseen spesiaalina tieteenalana”
- ”Uskon, että etsimme tiedon aika pitkälle oma-aloitteisesti, jos asia meitä vain kiinnostaa, ja tilaisuuksia, joissa tietoa saa, on edes jossain päin Suomea saatavilla. Ja jos työnantaja ei anna aikaa niihin, me otetaan se aika vaikka vuosilomista.”
- ”kaikki edellä mainittu, ottaen huomioon kunkin ammattiryhmän työnkuvan”
- ”jokaisella on joku peruskoulutus. Selkeyttä ja parempaa rajausta”
- ”Lakisäätöinen täydennyskoulutus ensin kuntoon”

Millaisin menetelmin osaamisen kehittäminen voitaisiin parhaiten toteuttaa? (voit valita useita)

Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1. työyhteisökohtaisin koulutuksin	23	42,59%					
2. seudullisin koulutuksin	33	61,11%					
3. maakunnallisin tilaisuuksin	30	55,56%					
4. henkilökohtaisin kurssituksin	15	27,78%					
5. virkavapauden avulla siirtyminen kehittämishankkeisiin tai toisiin tehtäviin	9	16,67%					
6. Jotenkin muuten, miten?	5	9,26%					
Yhteensä							

2.4.2 Yhteenveto tehtävä- ja palvelurakenneluonnoksia ja hankevalmistelua koskevista henkilöstöpalautteista

Henkilöstön näkemyksiä on kartoitettu myös tehtävä- ja palvelurakenneluonnoksiin liittyvien palautekyselyjen kautta (05/ ja 08/2008). Annetuista palautteista välittyy huoli resurssien riittävydestä, sosiaalityöntekijöiden tehtävien arvostuksesta, kuormituksen kasvusta ja hallitsemattomasta muutoksesta.

Henkilöstötilaisuuksien ja kirjallisen palautteen perusteella on todettava, että luonnosesitykset eivät ole saaneet henkilöstöltä sellaista yleistä kannatusta tai hyväksyntää, jotta niitä sellaisenaan voisi pitää toteuttamiskelpoisina. Keskeisimpänä seikkana henkilöstöpalautteessa pidetään nykyisten sosiaalityöntekijöiden vakanssien säilyttämistä ja niiden lisäksi tulevien sosiaaliohjaajien vakanssien perustamista.

Vaikka kaikilta osin henkilöstön näkemykset eivät edusta yhtenäistä mielipidettä, tiivistää sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestön Talentia Kainuu ry:n kannanotto palautteiden olennaisimman sanoman. Yhdistyksen kannanotto on huomioitu hankkeen ohjausryhmän käsittelyssä.

Talentia Kainuu ry:n kannanotto esitettyihin tehtävärakenneluonnoksiin (26.10.2008)

Talentia Kainuu ry on esittänyt huolensa Kainuun maakunta – kuntayhtymässä esitetystä tehtävärakennemuutoksesta, jonka mukaan sosiaalityöntekijöiden virkoja ollaan muuttamassa sosiaaliohjaajien vakansseiksi.

Talentia Kainuu ry esittää, että:

- *sosiaalityöntekijöiden virkoja ei lakkauteta*
- *sosiaaliohjaajien vakansseja lisätään: työnkuva on mietittävä tarkasti jo ennen vakanssien auki laittamista*
- *sosiaaliohjaajia tarvitaan nykyisten sosiaalityöntekijöiden lisäksi:*
 - *lastensuojelussa, esim. palveluohjauksessa, käytännön perhetyössä ja jälkihuollossa,*
 - *vammaispalvelussa omaishoidon tuessa ja palveluohjauksessa*
 - *terveyskeskuksessa palveluohjauksessa*
 - *riippuvuuksien hoitopalveluissa palveluohjauksessa ja asumisen tukemisessa*
 - *aikuissosiaalityössä palveluohjauksessa, nykyisten asiakkuuksien hoitamisessa ja lisääntyvän maahanmuuttaja-asiakkaiden palvelujen järjestämisessä,*
 - *vanhuspalvelussa palveluohjauksessa*

Yleisinä perusteluina todetaan, että sosiaalityöntekijän työ on psykososiaalista työtä, joka perustuu pitkäkestoiseen vuorovaikutukseen asiakasperheen ja sosiaalityöntekijän välillä. Sosiaalityöntekijä on vuorovaikutuksen asiantuntija. Sosiaalityöntekijän on oltava koko ajan mukana asiakasprosessissa ja asiakasta koskevien päätösten pitää perustua suoran asiakaskontaktin kautta syntyneeseen tilanteen tuntemiseen. Sosiaalityöntekijä ei voi olla vain hallinnollinen päätösten tekijä ilman jatkuvaa suoraa asiakaskontaktia (lastensuojelussa avohuollon tukitoimenpiteet, kiireellinen sijoitus, huostaanotto, vastentahtoinen huostaanotto, aikuissosiaalityössä aktivointisuunnitelmien tekeminen sekä isot harkinnanvaraiset toimeentulotukipäätökset, vammaispalveluissa palvelusuunnitelman tekeminen sekä kustannuksiltaan isot vammaispalvelupäätökset). Mikäli sosi-

aalityöntekijä jää vain hallinnolliseksi päätöksen tekijäksi, se vaikeuttaa asiakasprosessia.

Pienillä paikkakunnilla pelkästään yhden sosiaalityöntekijän ja sosiaalihoajaajan rakenne tulee olemaan erittäin haavoittuva, sillä sosiaalihoajaajalla ei ole laillista oikeutta tehdä kaikkia päätöksiä (lastensuojelu). Suunniteltujen yhdistelmävirkojen tehtäväkuva voi olla liian laaja-alainen ja kuormittava yhdelle työntekijälle. Myös sairauslomien, vuosilomien ja muiden virkavapauksien aikana työtehtävien hoitaminen vaikeutuu. Sijaistaminen niin lähikuntiin kuin seutukuntiin tulee kuormittamaan jo ylityöllistettyjä sosiaalityöntekijöitä. Keskeinen haaste on saada kelpoinen sosiaalityöntekijä pienelle paikkakunnalle, ja tähän ongelmaan pitäisi myös kiinnittää huomiota.

Asiakkaalla on oikeus saada laadukkaita sosiaalityön palveluita ammattitaitoiselta sosiaalityöntekijältä (kelpoisuuslaki 272 /2005) ja laadukkaita sosiaalihoituksen palveluja sosiaalihoajaajalta. Sosiaalityöntekijöiden virkojen muuttaminen sosiaalihoajaajien vakansseiksi ei lisää kokonaisresursseja, vaan ohentaa sosiaalityöntekijöiden tekemää sosiaalityön osuutta palvelukokonaisuudessa.

Tehtäväsäilytys tulee ensin miettiä palvelutarpeen näkökulmasta, ennen kuin virkamuuksia tehdään.

Sorake-hankkeeseen kirjatut ehdotukset tehtävärakennemuutoksesta on saanut ammattiryhmien välille ristiriitoja ja epäsovua. Tämä on vienyt turhaan voimia työntekijöiltä ja vaikuttanut välillisesti asiakastyöhön.

2.5 Tavoitteiden ja toteutuksen arviointi

2.5.1 Arvioinnin viitekehys

Hankkeen arvioinnissa ja hallinnassa hyödynnetään LogFrame-viitekehystä, joka tarjoaa mallin hankkeen kokonaisuuden hahmottamiseksi. Hankkeen keskeiset toimet, tulokset ja tavoitteet on määritelty LogFramessa, jolloin toteutumisen arviointi on mahdollista yhdenmukaisen mallin avulla. Lisäksi kehyksessä on analysoitu tekijöitä, jotka voivat ulkopuolisina riskitekijöinä vaikuttaa hankkeen onnistumiseen.

Hankearviointi toteutetaan pääosin itsearviointina hankkeeseen osallistuvien toimijoiden kautta. Arviointikohteena ovat siis toiminnan ja sen tuloksellisuuden tasot suhteessa asetettuihin tavoitteisiin.

Tavoitteet	Indikaattorit (millä onnistuminen todetaan /mitataan)	Oletukset (ulkopuoliset "ehdot" / saavutetaan jos...)
Päämäärä Toimivat ja osaavat sosiaalipalvelut Kainuussa		
Hankkeen tavoitteet ja tarkoitus 1. Määrittää sosiaalityön mitoitus Kainuussa 2. Määrittää tehtävä rakenne sosiaalialan eri tehtäväkokonaisuuksissa. 3. Toimeenpanna tehtävä rakenne-uudistus 4. Kehittää sosiaalityöntekijöiden työolosuhteita ja osaamista	1. Kainuun tarpeisiin soveltuva mitoitus 2. Kainuun tarpeisiin soveltuva rakenne 3. Kelpoisuusvaatimukset täyttävä ja resursseiltaan riittävä henkilöstö 4. Työtyytyväisyys	Päämäärän saavuttamiseen liittyvät oletukset Ennakkoluulottomasti uudistuva julkinen palvelusektori, jolla on käytössään tarkoituksenmukaiset resurssit
Tulokset 1. Selvitys nykyisistä sosiaalityön resursseista ja tarpeista 2. Sosiaalityön tehtävien sisällön ja tehtäväkuvauksien mallintaminen (erityisesti sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien kesken). 3. Muutoksiin sitoutunut henkilöstö 4. Selvitys työolosuhteista, koulutustarpeista ja kouluttautumismahd.	1. Tavoiteajassa tuotetut selvitykset ja kuvaukset 2. Palautettytyytyväisyys	Projektin tavoitteiden saavuttamiseen liittyvät oletukset 1-2. Valtakunnallisten kehittämissuunnitelmien koherenssi maakunnallisiin tavoitteisiin 3-4. Työnantajan ja työntekijöiden vuoropuhelun toimivuus, kehittämissuunnitelmien riittävyys
Toiminta 1. Nykytiedon analysointi ja lisätiedon hankkiminen 2. Tehtävä rakenteen ja määrittelyjen laatiminen 3. Muutoksen johtaminen 4. Tiedon hankinta, yhteydet koulutusjärjestäjiin	Keinot ja resurssit 1. Desk study, kysely 2. Valmistelu 3. Johto + muutostyö, tiedotus 4. Kysely, kartoittavat neuvottelut	Tulosten saavuttamiseen liittyvät oletukset 1. Olemassa olevan tiedon käyttökelpoisuus. 2-4. Muutosmyönteinen ja kehittämisorientoitunut henkilöstö sekä riittävä johdon tuki
		Ennakoedellytykset Riittävä pohjatyö rakenteiden muutoksiin, onnistuneet kokemukset maakuntamallista.

Arviointikysymykset voidaan tiivistää seuraaviin:

1. Onko projekti ja sen toiminta relevanttia?
2. Onko toteutettu kuten suunniteltu (poikkeamat ja niiden analysointi⁵)?
3. Millaisin tulkinnoin toteutumista tarkastellaan?

⁵ Poikkeama ei aina merkitse negatiivista tulkintaa tai epäonnistumista. Joskus se voi olla varsin perusteltua toimintaympäristön tai resurssien muutosten, uuden informaation tai muun uudelleenarvioinnin vuoksi. Riskienhallinta voi myös johtaa alku- peräisistä tavoitteista poikkeamiseen, eikä tätä useinkaan pidetä epäonnistumisen vaan ennakoivan projektijohtamisen merkkinä. Tämä ns. reflektiivinen projektiohjaus korostaa jatkuvaa konsensusta tavoitteiden ja toteutuksen välillä. (ks. mm. Virtanen 2000, 28)

Projektin relevanssi

Yleensä on syytä arvioida projektin relevanssia eli eräänlaista tarkoituksenmukaisuuden ja hyödyllisyyden yhdistelmää. Tällä yleistä osuvuutta ja toimien kulloistakin sopivuutta arvioivalla osalla voidaan hahmottaa projektin lähtökohtien onnistumista. Eli pohditaan, että onhan hanke varmasti ollut tarpeen, onhan valitut linjat olleet perusteltuja ja eihän vaan ole ammuttu tykillä kärpystä tai ryhdytty taistelemaan tuulimyllyjä vastaan?

SORAKE-hankkeen osalta relevanssikysymys on sikäli yksinkertainen käsitellä, että valtakunnallinen sosiaalialan tilanne legitimoit toiminnan päämäärät eli tehtävärakenteen kehittämisen tarpeellisuuden. Henkilöstön saatavuuteen, jaksamiseen ja tarkoituksenmukaiseen työnjakoon liittyvät kehittämiskysymykset ovat olleet jo rahoituksen saamisen ehtona. Erityisesti tulisikin siis pohtia sitä miten projektin relevanssi näkyy paikallisiin oloihin sovellettuna.

Kainuussa on ryhdytty Suomen oloissa ainutlaatuihin kokeiluun maakunnan hallinnon järjestämiseksi. Tähän suurempiin väestöpohjiin perustuviin hallinto- ja palvelurakenneteknisiin perustuviin valintoihin joutuvat Suomen muutkin seutukunnat ottamaan varsin pian kantaa. Sosiaalityön henkilöstön kannalta nämä tarkoittavat uudenlaisen palvelulogiikan kohtaamista. Tähänastiset kuntien lähipalveluihin perustuvat ratkaisut eivät ole enää ainoita vaihtoehtoja.

Näiden näkökulmien valossa tavoiteltavat tehtävärakenteen muutokset eivät vaikuta pelkästään pahantahtoiselta leikkausoperaatiolta, vaan myös yritykseltä turvata kansalaisten sosiaalipalvelut jatkossakin. Tulkitsijasta on kiinni minkälaisen painotuksen hankkeen relevanssi näiden välillä saa.

Projektin tavoitteet ja toteutus

LogFramen arviointilogiikan mukaan hanke voidaan nähdä kokonaisuutena, jolla on - kuten usein julkisissa kehittämishankkeissa - yhteiskunnallinen tai sosioekonominen hyvinvointia lisäävä päämäärä. SORAKE-hankkeessa se on määritelty toimivien ja osaavien sosiaalipalveluiden saavuttamiseksi Kainuussa. Päämäärän toteutumiseksi tarvitaan luonnollisesti paljon muutakin kuin yksi kehittämishanke eli se on yleisesti suuntaava ja haluttu asioiden tila tulevaisuudessa. Tässä onnistumisen arviointi on vasta edessä, mutta toivottavaa olisi, että yksittäiset hankkeet onnistumisiltaan tukisivat tätä kokonaisuutta.

Edelleen hankkeen kokonaisuuden kannalta keskeisiä tavoitteita ovat Kainuussa sosiaalityöhön tarvittavan mitoituksen määrittäminen sekä tarkoituksenmukaisen tehtävärakenteen kehittäminen. Näitä tavoitteita varten hanke toimii ja tuottaa erilaisia suoritteita eli saavuttaa tuloksia, joiden perusteella onnistuminen on mahdollista tai sitten ei. Toimille ja niiden tuloksille sekä tavoitteille on määritelty hankkeen alkuvaiheessa karkeat mittarit, jotta toteutumista voitaisiin arvioida. Hanke ei kuitenkaan koskaan ole muusta maailmanmenosta irrallinen saati autonominen toimija. Niinpä projektin ulkopuolisten vaikutteiden, riskien tai ennakkoehtojen huomioiminen tuo arviointiin tason, jolla hanke ”realisoidaan” onnistumisen kannalta. Näitä voidaan pitää sekä pessimistisinä ”niin niin, mutta entäs jos...” että kaiken pelastavina ja armahtavina ”mutta eihän me voitu mitään, kun...”. Yhtä kaikki – tulkintakehyksestä riippumatta projektiohjauksen ja arvioinnin kannalta nämä ovat hyödyllisiä ennakoivia korostavia ja reflektiivisyyttä lisääviä ”reunaehtoja”.

Keskeisten tavoitteiden ja niiden toteuttamiseksi aiottujen toimien toteutumista ja onnistumista on arvioitu seuraavassa koosteessa.

Ulkopuolisten seikkojen tai reunaehto- jen osalta on todettava, että esioletus maakuntamallin ko- kemusten tärkeydestä on vaikuttamassa sekä henkilöstön suhtautumisen osalta että lähi-, seutu- ja keskitettyjen palveluiden toimintamallina (jo tehtyjen ratkaisujen mallivaikutuksena). Muutos- orientoituneen henkilöstön reunaehto on erittäin keskeinen, mutta lienee samalla haasteellisin onnistumisen avaimista.

Arviointitasot

Arviointikoosteessa on käytetty nelijakoista arviointitasotaulukkoa ja niiden määrittelyjä. To- teuman arvioinnille on pääkohdittain koottu kokonaisuutta parhaiten kuvaava taso:

Toteutunut: Hankkeen tavoitteet on saavutettu / tulokset ovat aiotun kaltaiset / toimenpiteet on toteutettu suunnitellusti.

Toteutunut pääosin: Tavoitteet on keskeisiltä osin saavutettu / tulokset ovat tarkoituksenmukai- sia / toimenpiteet ovat toteutuneet.

Toteutunut osittain: Tavoitteet ovat toteutuneet vain joiltain osin / tulokset eivät ole vastanneet aiottuja / toimenpiteet jääneet vajaaksi.

Ei toteutunut: Tavoitteita ei ole saavutettu / tuloksia ei ole syntynyt / Toimenpiteitä ei ole toteu- tettu.

2.5.2 Projektin tavoitteiden ja toteutuksen arviointikooste

Tehtävärakenne ja mitoitus

TAVOITTEET 1:	
<ul style="list-style-type: none"> Määrittää sosiaalityön mitoitus Kainuussa <i>Analysoidaan tiedot sosiaalityön työntekijöistä ja suoritteista (sosiaalityöntekijät ja -ohjaajat sekä etuuskäsittelijät) sekä arvioidaan Kainuussa tarvittavat kokonaisresurssit.</i>	
TOTEUTUS:	
<ul style="list-style-type: none"> Lähtötilanteen kartoitus pohjautuen 31.12.2005 viimeistelyyn RESKEL-aineistoon. Päivitetty vakanssien täyttötilanteet (11/2006, 04/2007, 11/2007, 03/2008 ja 08 / 2008) Tehtävä- ja palvelurakenneluonnoksessa koottu asiakas- ja väestötietoja 2005 - 2007 Toteutettu koko sosiaalialan henkilöstöresurssien (vakanssitiedot) kerääminen poikkileikka- uksena 30.4.2007 tilanteessa. Toteutettu työajanseuranta lapsiperheiden sosiaalipalveluissa, vanhusten kotona asumista tu- kevissa palveluissa sekä vammaispalveluiden sosiaalityössä (05 / 2007) sekä aikuissosiaali- palveluissa (09 / 2008). Toimittu STM:n valtakunnallista mitoituspilotointia toteuttavana tahona Kainuussa. 	
ARVIO:	
<p>Toteutunut pääosin: Mitoituksen riittävyyden arviointi on jatkuvaa työtä, johon vaikuttavat tarkasteluhetken normit ja suositukset sekä asiakastilanteen kehittyminen. Valtakunnallisesti toimivien tai erilaiset toimin- taympäristöt ja palvelutuotannon tavat huomioivien mitoitusperusteiden kehittäminen on osoittau- tunut haastavaksi.</p> <p>Hankkeen työ mitoituksen määrittelemiseen on suuntautunut STM:n valtakunnallisessa ohjauksen kautta. Mitoitussuosituksen laatimiselle on esitetty jatkoaikaa v. 2012 saakka, jotta sosiaali- ja terveydenhuollon yhteiset mitoitusperusteet saataisiin työtä ohjaaviksi tekijöiksi. Näin ollen hank- keen arvioinnissa todetaan, että tavoitetta ei ole täysin saavutettu, mutta työn jatkamiseksi on teh- ty tällä hetkellä mahdollisiksi katsotut toimet.</p>	

KEHITTÄMISSUOSITUKSET:

Valtakunnallinen pilotointi sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön mitoituksesta jatkuu vuosina 2009 – 2012. Kainuussa työtä on jatkettava liittyen mahdollisuuksien mukaan valtakunnallisiin linjauksiin ja kokeiluihin.

TAVOITTEET 2:

- Määrittää tehtävä rakenne sosiaalialan eri tehtäväkokonaisuuksissa.

Sosiaalityön ammattiryhmien tehtävien kuvaaminen ja tehtäväkuvausten yhdenmukaistaminen

TOTEUTUS:

- Projektiryhmän työskentelyssä (2006 – 2007) käsitelty aikana STM:n tehtävä rakennesuositusten mukaista työnjakoa
- Käsitteitä jatkettu 2007-2008 tehtäväalueittaisena ja työyhteisökohtaisena työskentelynä.
- Henkilöstöjohton kanssa toimittu yhteistyössä nimikkeitten ja työn vaativuustasojen käsitteilyssä eri palvelualoilla.
- Lapsiperheiden ja aikuisten sosiaalipalveluiden osalta tehtävä- ja palvelurakennetta on työstetty myös yhteistyössä rinnakkaisten kehittämishankkeiden kanssa (Perhekeskus, ja eAsiointi, VARTU ja Perhehoito).
- Tehtäväkuvausluonnokset laadittu jatkotyöstöä varten.
- Tehtävä rakenteen kokonaisuus kuvattu tehtävä- ja palvelurakenneluonnokseksi.

ARVIO:

Toteutunut pääosin. Tehtävä rakenteen määrittäminen on ollut vaikea prosessi, jossa on joutunut huomioimaan erisuuntaisia tekijöitä ja intressejä. Ammatillisesta kelpoisuudesta säädetyn lain, tehtävä rakennesuosituksen, käytettävissä olevien henkilöstöresurssien, asiakkaiden palveluiden turvaaminen, henkilöstönäkemyksen ja työnantajan työnjohto-oikeuden tasapainottamispyrkimys ei ole kaikilta osin helppoa. Tämän vuoksi hankkeessa on päädytty tilanteeseen, jossa tehtävä rakennetta ei voi kuvata valmiiksi tai lopulliseksi. Tehtävä kuvaukset on laadittu palveluiden keskeisiä työnjakokysymyksiä huomioiden ja niitä on mahdollista soveltaa tuleviin ratkaisuihin vakanssien osalta.

On todettava, että henkilöstön näkemysten ja palautteiden perusteella on selvää, ettei hankkeen työskentelyä ja tuloksia voi pitää kaikilta osin onnistuneena. Riittäväksi katsottavaa yhteistä näkemystä tai henkilöstön hyväksyntää ei ole hankkeen aikana saavutettu.

KEHITTÄMISSUOSITUKSET:

Tehtävä rakenteen kehittämisen onnistuminen edellyttää sekä ammattiryhmien jäsenten vahvaa osallistumista että rakentavaa yhteistyötä niin näiden kesken kuin suhteessa organisaation johtoon.

Yhtäaikainen tehtäväsältöjen, ammatillisten vastuiden, palvelurakenteen ja organisaation kehittäminen yhdistettynä sosiaalialan rakenteellisiin ongelmiin (palkkaus, työn arvostus, koulutus rakenne) on iso tehtävä, joten aikaperspektiivin ulottaminen pidemmälle ja kehittämistehtävien pilkkominen on jatkossa realistisen työn edellytyksenä.

TAVOITTEET 3:	
<ul style="list-style-type: none"> • Toimeenpanna tehtävärakennemuutos <p><i>Laaditaan esitys sosiaalityön tehtävärakenteesta.</i> <i>Henkilöstön sitouttaminen ja perehdyttäminen muutoksia edellyttäviin toimiin</i></p>	
TOTEUTUS:	
<ul style="list-style-type: none"> • Maakuntavaltuustossa hyväksytty tehtävärakenteen 18.12.2006. muuttamisesta annettu esitys, joka on sosiaalityön tehtävärakennetta kehitetään siten, että se vastaa tarkoituksenmukaisesti sosiaalityön asiakkaiden palvelutarvetta, sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuudesta annettua lakia (272/2005) sekä alan koulutusrakennetta. • Toteutettu työyhteisöittäistä ja tehtävälueittaista tehtävärakennemuutosten käsittelyä. • Annettu esitys viiden sosiaalityöntekijän vakanssin muuttamisesta sosiaaliohjaajan tehtäväksi (2006). • Annettu VARTU-hankkeen kanssa esitys (2007) perhetyön tehtävärakenteesta ja neljän vakanssin perustamisesta. • Annettu esitys terveyden ja sairauenhoidon tulosalueelle sosiaaliohjaajan vakanssin perustamiseksi Kajaanin seudun sairaalaan. (2008). • Valmisteltu perhehoito-hankkeen kanssa esitystä keskitettyjen vammaispalveluiden (1) ja lastensuojelupalveluiden sosiaaliohjaajien (1) vakanssien perustamiseksi (annettaneen v. 2009) • Valmisteltu tehtävärakenneluonnosta, jossa esitetään sosiaaliohjaajien vakanssien lisäämistä lastensuojeluun (5) ja vammaispalveluihin / aikuissosiaali- ja terveyspalveluihin (1) sekä sosiaalityöntekijöiden vakanssien perustamista riippuvuuksien hoidon (1) ja lastensuojelun sijaishuollon (1) tehtäviin (annettaneen v. 2009). 	
ARVIO:	
<p>Toteutunut pääosin. Kuten tehtävärakenteen määrittämisen tavoitekohdan arvioinnissa on todettu, ei asian käsittely ole ollut helppoa tai ongelmattonta. Tavoitteen mukaisesti hankkeessa on tehty perusesitys tehtävärakenteen kehittämiseksi ja sitä on noudatettu valmistelutyön pohjana. Vakansseihin liittyviä luonnoksia ja esityksiä on annettu ja näillä on pyritty kehittämään tehtävärakenteen kokonaisuutta.</p> <p>Hankkeessa tehdyt esitykset tai luonnokset ovat olleet henkilöstön kriittisen arvostelun kohteena. Muutosta tehtävärakenteeseen pidetään epäsuotavana ja vaikutuksiltaan lähinnä kielteisenä. Hankkeen aikana ei ole kyetty luomaan riittävää ymmärrystä muutoksen perusteista, eikä myöskään sellaisia toimintatapoja, joilla henkilöstön sitoutuminen prosessiin olisi tavoitteita tukevaa.</p>	
KEHITTÄMISSUOSITUKSET:	
<p>Seuraten sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuudesta säädettyjen normien ja mitoituksesta annettujen suositusten kehittämiseksi sosiaali- ja terveyspalveluiden johdon tehtävänä on harkita onko tarkoituksenmukaista esittää seuraavia sosiaalityöntekijän tehtäviä muutettavaksi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vuolijoen, Paltamon ja Hyrynsalmen toimipisteiden aikuissosiaalityöntekijän vakanssit sosiaaliohjaajaksi. • toinen seudun II vpl-sosiaalityöntekijän vakanssi sosiaaliohjaajaksi ja muutoksen yhteydessä yhden sosiaaliohjaajan vakanssin perustamista. 	

Työolot ja osaaminen

TAVOITTEET 4:	
Kehittää sosiaalityön työoloja ja osaamista	
<ul style="list-style-type: none">• Osaamiskartoitukset• Yhteistyö oppilaitosten ja muiden kumppanien kanssa• Sosiaalialan kehittämissyksikön valmistelu• Työhyvinvoinnin kehittäminen• Organisoinnin kehittäminen• Sosiaalifoorumin käynnistäminen sosiaalialan yhteiseksi tapahtumaksi• Etäteknologian edistäminen	
TOTEUTUS:	
<ul style="list-style-type: none">• Toteutettu osaamiskartoitus aikuissosiaalipalveluiden henkilöstölle (2008)• Toteutettu osaamista lisääviä koulutuksia lasten ja aikuisten vastuualueilla (2008)• Valmisteltu ja käynnistetty sosiaalialan kehittämissyksikkö -hanke, jossa kehitetään sopimuksellista kumppanuutta oppilaitosten ja muiden toimijoiden kanssa. (2007 --)• Toteutettu toimipistekohtaiset turvallisuuskartoitukset ja henkilöstökoulutukset (2008).• Toteutettu työhyvinvointia tukeva koulutus aikuissosiaalipalveluissa (2008)• Osallistuttu perhepalveluiden ja vanhuspalveluiden organisaatiouudistuksen valmisteluun.• Laadittu esitys Kainuun Sosiaalifoorumin perustamisesta (2008)• Toimittu yhteistyössä eAsiointi-hankkeen kanssa toimeentulotuen sähköisen prosessin kehittämisessä	
ARVIO:	
Toteutunut pääosin / osittain.	
<p>Osaamisen kehittäminen toteutettiin painottaen toimenpiteitä aikuissosiaalipalveluihin. Yhteen vastuualueeseen rajatun osaamiskartoituksen ja siihen liittyvän prosessin läpivienti oli perusteltu ratkaisu valittu menetelmä huomioon ottaen. Sosiaalialan osaamisen vahvistaminen Kainuussa edellyttää jatkossa sopimuksellisia kumppanuuksia, koska alan oppi- tai tutkimuslaitoksia ei alueella ole.</p> <p>Henkilöturvallisuuskoulutusten ja toimipistekohtaisten turvallisuuskartoitusten toteutus osoittautui toimivaksi ja tarpeelliseksi sosiaalipalveluiden nykytilanteeseen. Työhyvinvointikoulutuksen sisältöä voitaneen kokeillun koulutusrungon perusteella jatkossa esittää laajemminkin käytettäväksi sosiaalipalveluiden työyhteisöissä.</p> <p>Organisoinnin kehittämisessä hankkeella oli osuutensa sekä perhepalveluiden että vanhuspalveluiden organisaatiouudistuksessa. Tähän liittyen toimintaa voidaan pitää kaksijakoisesti onnistuneena: yhtäältä sosiaalityön osa-alueet ovat hallittavampia kokonaisuuksia omina vastuualueinaan, mutta toisaalta suuremmissa alueissa lähiesimiesohjauksen vähäisyys aiheuttaa kuormittuneisuutta henkilöstön kaikilla tasoilla.</p> <p>Etäteknologian edistämiseen hankkeella on ollut vain vähäinen tukeva merkitys, joten sosiaalityön etäpalveluiden kehittämistä on syytä jatkaa muiden toimenpiteiden avulla.</p> <p>Sosiaalialan yhteisyyden tukeminen on noussut hankkeen kokemusten myötä entistä keskeisemmäksi. Sosiaalialan työhön liittyy ammattiryhmien välisiä ja työyhteisöjen sisäisiä ristiriitoja, jotka eivät vahvista alan ulkoista asemaa. Tähän hankkeella ei ole ollut myönteistä vaikutusta, mutta toivottavasti jatkossa Kainuussa sosiaalialan kehittämissyksikön toiminta sekä perustettavaksi esitetty Kainuun Sosiaalifoorumi pystyvät edistämään toivottua kehitystä.</p>	

KEHITTÄMISSUOSITUKSET:

Sosiaalityön henkilöstön johtamiseen ja työn tukeen on kiinnitettävä jatkossa entistä enemmän huomiota. Eri ammattiryhmistä koostuvan tiimimäisen työnjaon edistäminen on suuri muutos aiempaan yksilökohtaiseen työskentelyyn verrattuna. Erityisesti sosiaalityöntekijöiden roolin muuttuminen yhä enemmän laajempaan asiantuntija- ja asiakasprosessin johtajan tehtäviin, edellyttää vahvaa muutostukea.

Sosiaalityön etäpalveluiden kehittäminen nousee yhä ajankohtaisemmaksi harvaan asuttujen alueiden palveluiden turvaamiseksi. Tämän vuoksi teknologisten ratkaisujen ja henkilöstön käyttövalmiuksien kehittäminen on näiden kannalta ratkaisevaa.

Sosiaalialan profiilin ja yhteisen ammatillisen identiteetin tukemiseksi Kainuun Sosiaalifoorumin alkuun saattamista on tuettava sekä kuntayhtymän että muiden toimijoiden yhteistyönä

Jatkotoimet arvioinnin perusteella

Hankkeen arvioinnin perusteella voidaan todeta, että jatkotoimina sosiaalityön tehtävärakenteen ja työolojen kehittämisessä täytyy huomioida ainakin seuraavat keskeiset seikat:

- Sosiaalihuollon henkilöstön mitoituksen kehittäminen jatkuu lähivuosina. Mitoitusperusteita tullaan kehittämään yhä vahvemmin yhteisiksi terveydenhuollon ammattiryhmien kanssa. Mitoitustyössä on huomioitava yleisten perusteiden lisäksi myös toimintaympäristöön vaikuttavat tekijät.
- Tehtävärakenteen kehittämisessä suurimpina haasteina on toimintamallien muuttaminen siten, että henkilöstö on täysipainoisesti sitoutunut muutostyöhön. Tässä on ratkaistava kysymys siitä missä määrin prosessi on ammattiryhmien sisältävä ohjautuva ja kuinka paljon ulkoiset tekijät tai toimijat vaikuttavat hankkeeseen.
- Työolojen kehittäminen on kriittisen tärkeä tekijä henkilöstön saatavuuden ja hyvinvoinnin kannalta. Sosiaalialan vetovoimaisuutta on pystyttävä kohentamaan, jotta julkisen sektorin tehtävät ja työvoiman tarve pystytään täyttämään. Sosiaalityön johtamisen kehittäminen tulee jatkossa olemaan yksi keskeinen tekijä, jolla tuetaan työntekijöiden jaksamista ja hyvinvointia.

OSA III: TEHTÄVÄ- JA PALVELURAKENNEKUVAUKSET

Edellä osassa I on kuvattu Kainuun toimintaympäristöä muuttuvassa kunta- ja palvelurakenteessa. Sosiaalityön tila Kainuussa on ollut ja on edelleen suurten muutosten alla muotoutumassa maakunnalliseksi kokonaisuudeksi. Maakunnallisen kuntayhtymän perustaminen ja sen muotoutuminen ovat luoneet haastavan tilanteen henkilöstön, organisaation johdon ja kasvavien asiakaspainojen välille. Kainuussa tehdään seutu- ja maakuntatasoa palvelevia ratkaisuja totuttujen lähi- palveluiden rinnalla. Tämän näkökulman opettelu ja hyväksyminen vie aikaa. Henkilöstön kannalta tämä tarkoittaa usein niukkuuden jakamista, joten yhtälö ei useinkaan ole positiivisesti varautunut. Haasteellista on ratkaista erisuuntaiset kehitykset palvelutarpeen ja käytettävissä olevien henkilöstöresurssien välillä. Arvioiden mukaan kahdenkymmenen vuoden kuluessa Kainuun väestön sosiaali- ja terveyspalveluiden palvelutarve tulee olemaan nykyistä 50 % korkeampi samalla kuin käytettävissä olevat henkilöresurssit vähenevät 30 %.

Uudistukset ovat tarpeen palvelujen järjestämiseksi asiakkaiden kannalta, mutta myös uuden kuntayhtymän järjestelyiden muotoutuminen on yhä työn alla. Seutupohjaiseksi rakennettu perhepalveluiden organisaatio on tuottanut paljon hyvää kuntarajojen yli tehtävässä yhteistyössä, mutta maakunnallinen palveluiden johtamisrakenne ei ole vielä ollut halutulla tasolla. Tehtävärakenteen kehittäminen vallitsevassa tilanteessa ei ole helppoa, mutta yhtä kaikki välttämätön askel sosiaalipalveluiden turvaamiseksi. Ajan myötä tällä on toivottavasti myönteisiä vaikutuksia myös työoloihin. Henkilöstön osaamisen kehittäminen niin ylempään korkeakouluopetuksen kuin ammattikorkeakoulutuksen osalta kokonaisuutta palvelemaan suuntaan olisi toivottu muutos. Kilpailuasetelmasta toisia täydentävän työnjaon kulttuuriin on vielä kuitenkin pitkä matka.

Sosiaalihuollon tehtävärakennetta uudistetaan koko maassa vastaamaan toimintaympäristön muutoksia, nykyistä koulutusrakennetta ja kelpoisuuslakia. Tämän tarkastelun tarkoituksena on kuvata sosiaalityön palveluita ja tehtävärakennetta jatkokehittämisen pohjaksi. Tavoitteena on ollut osaamisen ja henkilöstövoimavarojen tarkoituksenmukainen käyttö eri sosiaalialan tehtävissä huomioiden rajalliset resurssit. Lopuksi on esitetty vaihtoehtoisia kehitysmalleja sosiaalityön tehtävärakenteesta.

3. SOSIAALIPALVELUIDEN ORGANISOINTI

3.1 Perhepalvelut

Perhepalveluiden organisaatiota uudistettiin vuoden 2008 alusta prosessiorganisaation suuntaan siten, että tulosalueen ydinprosesseista muodostuu neljä vastuualuetta. Lähi- ja seutupalvelut toimivat lähes entisten perhepalveluseutujen ja tulosityksiköiden rakenteilla, mutta seudullisen johtamisen sijasta toimintaa johdetaan maakunnallisista vastuualueista. Palveluseudut ja tulosityksiköt muodostavat organisaation luurangon, ja prosessit vastaavat sen elinvoimasta.

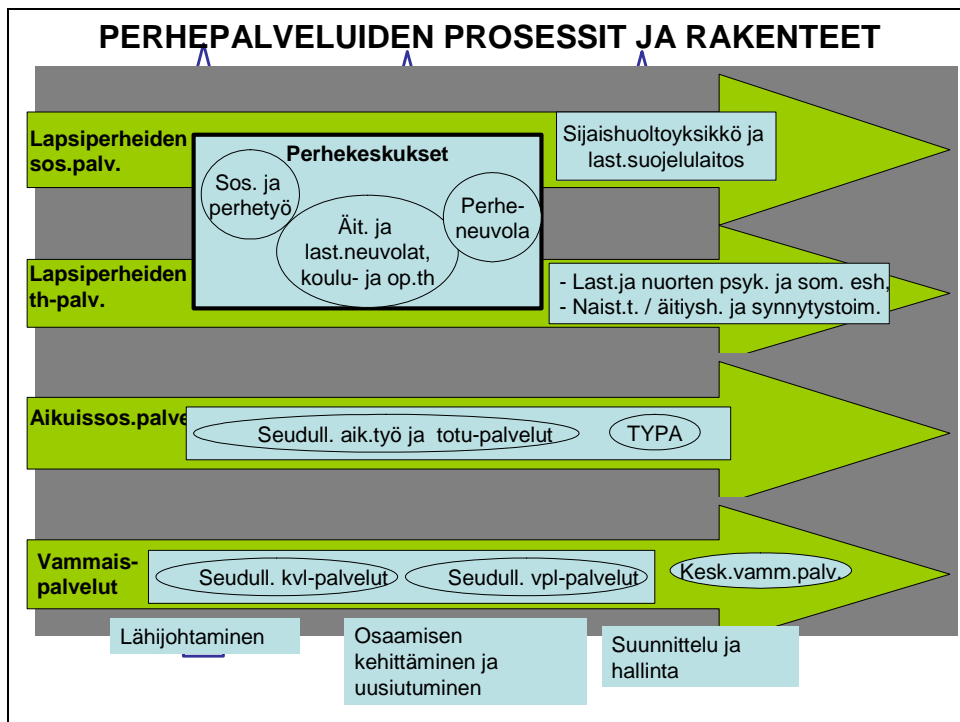
Sosiaalipalveluiden organisoiminen erillisiin vastuualueisiin ei ole ongelmaton valinta. Monissa kuntayhtymän peruskunta-alueissa on vähäiset asukas- ja työntekijämäärät. Yhdennetyllä sosiaalityön mallilla on pystytty toimimaan myös niukoilla resursseilla, ja useimmiten pienissä yhteisöissä tämä on myös yleisesti käytännöllisen toimiva toimintatapa. Myös tukitoimien henkilöstöä, kuten toimistosihteereitä, on usein jaettu useiden eri tehtäväalueiden kesken. Kun suurissa yksiköissä pystytään esimerkiksi helpommin jaottelemaan henkilöstöä tiimeihin ja vastuualueisiin, on harvaan asutun alueen työntekijöillä useita ”rooleja”, jopa eri tulosalueiden kesken. Käytännössä organisaation muokkaaminen on tällöin haastavampaa ja sirpaleisempaa. Kaksoisroolien huomi-

oiminen täytyy tässä tapauksessa usein ottaa annettuna reunaehtona, ja siellä missä pystytään tehtävien selkeyttämisellä vapauttamaan henkilöitä yhteen tehtäväalueeseen, on se luonnollisesti tavoitteena.

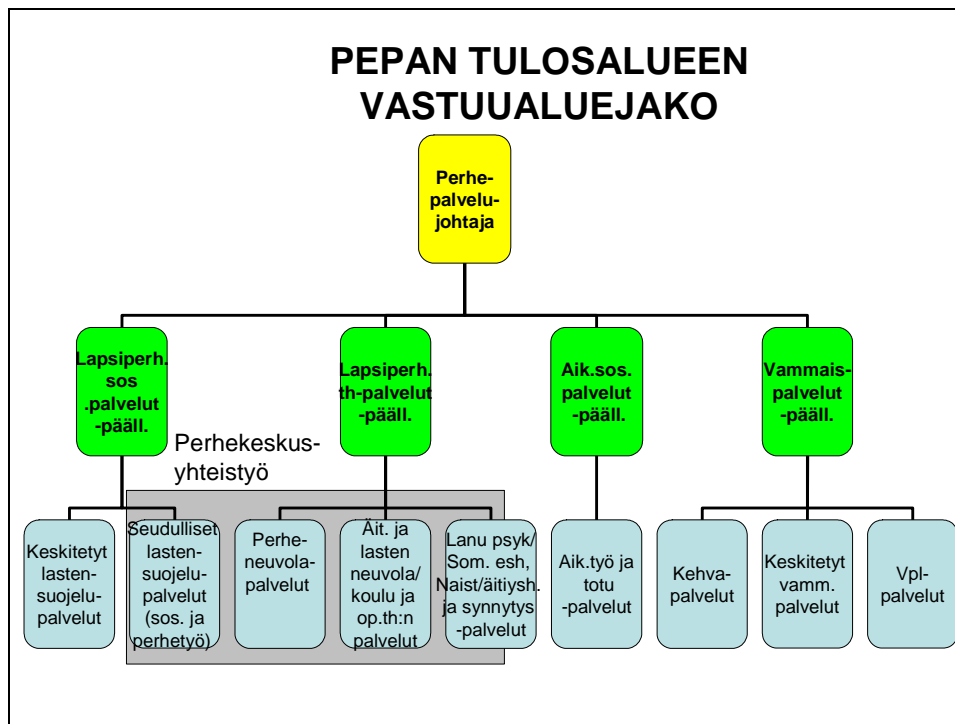
Nykyiset seudulliset henkilöresurssit pysyvät pääosin ennallaan, mutta esimerkiksi lapsiperheiden ja aikuistyön vastuualueiden osalle jää yhteisiä työntekijöitä. Näiden työntekijöiden primääri-työyksikkö (ja -esimies) määräytyy työaikaosuuksien tai muun soveltuvan kriteerin mukaan.

Tavoiteltu kokonaisuuden johtaminen tapahtuu prosessilähtöisessä matriisiorganisaatiossa seuraavasti:

- Perhepalvelujohtaja tulosalueen johtajana vastaa tulosalueen kokonaisuudesta alaisuudessaan vastuualueiden päälliköt, jotka toimivat ydinprosessien omistajina. Nämä muodostavat perhepalvelujen johtoryhmän halliten koko tulosalueen resursseja ja toimintoja.
 - Tulosaluejohtaja määrittää taloudelliset ja toiminnalliset tavoitteet vastuualueille.
 - Vastuualuepäälliköt raportoivat tulosaluejohtajalle sovituin määräajoin talouden ja toiminnan seurantatiedot sekä tulokset suhteessa tavoitteisiin (prosessien suorituskykykymittarit).
- Vastuualuepäälliköt vastaavat ydinprosessien toimintamallien (työnkulun) suunnittelusta ja kehittämistoiminnasta, tuotettavien palveluiden sujuvuudesta ja tuloksellisuudesta sekä tarvittavasta henkilöstön kehittämisestä.
- Tuloyksiköiden päälliköt ovat vastuualuepäälliköiden alaisuudessa ja toimivat pääosin henkilöstön lähiesimiehinä ja raportoivat vastuualuepäällikölle tarvittavat tiedot yksikkönsä osalta. Osastonhoitajat toimivat hoitohenkilökunnan lähiesimiehinä ja ylihoitaja osastonhoitajien lähiesimiehenä.
 - Tuloyksiköissä voi olla toiminto- tai aliprosessikohtaisia tiimejä, jotka osaltaan vastaavat palvelun toteuttamisesta ja siihen liittyvästä dokumentoinnista ja arvioinnista. Tiimin vetäjä voi toimia myös lähiesimiehenä, mikäli toiminnan rakenne sitä edellyttää.



Perhepalveluiden prosessit ja rakenteet



Perhepalveluiden organisaatorakenne 2008 alkaen

Vastuualueet ja tulosityksiköt

- **Lapsiperheiden sosiaalipalvelut:** keskitetyt lastensuojelupalvelut (sijaishuoltotsto, lastensuojelun laitosityksikkö) ja seudulliset lastensuojelupalvelut (lastensuojelu ja perhetyö)
- **Lapsiperheiden terveydenhuoltopalvelut:** äitiys- ja lastenneuvoloiden sekä koulu- ja opiskelijaterveydenhuollon tulosityksikkö (seudulliset tiimit); naistentautien, äitiyshuolto- ja synnytystoiminta; lasten somaattinen esh; lasten psykiatrinen esh; nuorten psykiatrinen esh -tulosityksiköt, perheneuvolan tulosityksikkö
- **Aikuissosiaalipalvelut:** maakunnallinen vastuualue, joka jakaantuu toimeentulotuen etuuskäsittelyyn, aikuissosiaalityön sekä työvoiman palvelukeskuksen sosiaalipalveluiden tulosityksiköihin.
- **Vammaispalvelut:**
 - KVL (Kehitysvamma-palvelut)
 - Seudulliset kvl-tulosityksiköt (työ- ja päivätoiminnot, asumis- ja ostopalvelut)
 - Keskitetyt vammais-palvelut (erityishuollon pkl-toiminta, laitoshoido sekä perhe- ja tilapäishoido)
 - VPL (Vammais-palvelut)
 - Vammais-palvelulain mukainen sos.työ

Perhekeskukset eivät ole omia hallinnollisia tulosityksiköitä, vaan verkostomainen yhteistyö-rakenne, jota koordinoi ja kehittää nimetty vastuuhenkilö (oto). Perhekeskustiimit toimivat moniammatillisesti väestövastuuperiaatteella.

3.1.1 Lapsiperheiden sosiaalipalvelut

Uuden lastensuojelulain mukaan lastensuojelutyöhön kuuluu myös ehkäisevä lastensuojelu, jolla tarkoitetaan kunnan muiden palvelujen piirissä, kuten äitiys- ja lastenneuvolassa sekä muussa terveydenhuollossa, päivähoitossa, opetuksessa ja nuorisotyössä annettavaa erityistä tukea. Tällä edistetään ja turvataan lasten kasvua, kehitystä ja hyvinvointia sekä tuetaan vanhemmuutta silloin, kun lapsi tai perhe ei ole lastensuojelun asiakkaana.

Varsinaista lastensuojelua on lapsi- ja perhekohtainen lastensuojelu, joihin luetaan lastensuojelutarpeen selvitys, avohuollon tukitoimet, lapsen kiireellinen sijoitus ja huostaanotto sekä niihin liittyvä sijaishuolto ja jälkihuolto.

Lisäksi lapsiperheiden palveluihin kuuluvat myös lastenvalvojan tehtävät. Elatusturvan tehtävät rajautuvat tästä tarkastelusta pois niiden siirtyessä KELAn tehtäviksi vuonna 2009.

Varhainen tuki

Varhaisella tuella tarkoitetaan tässä niitä suunnitelmallisia ja tavoitteellisia toimia, joilla tuetaan perheitä lasten ja nuorten huolenpitoon ja kasvatukseen liittyvissä ongelmatilanteissa. Keskeisenä työmuotona. Varhaisen tuen osa-alueella pyritään vahvistamaan lastensuojelulain mukaista ehkäisevän lastensuojelun toteutumista. Tätä voidaan toteuttaa mm. erilaisten neuvonnan ja ohjauksen, taloudellisen tuen, moniammatillisen yhteistyön, perhetyön tai perheneuvonnan kautta.

Varhaisen tuen perhetyö on moniammatillista ja monimuotoista, eri asiakastarpeisiin vastaavaa lapsi- ja perhekohtaista työskentelyä silloin, kun tarvetta lastensuojeluasiakkuuteen ei ole. Eli päiväkotien ja lastenneuvolan tai päivähoiton kautta syntyvät perhetyön asiakkuudet kuuluvat varhaisen tuen alle. Toiminnalla pyritään lisäämään lapsiperheiden voimavaroja ja hyvinvointia sekä ehkäisemään lastensuojeluasiakkuuksien syntymistä.

Varhaisen tuen asiakkuuskriteereitä ovat mm:

- perheen arjessa selviytymiseen kohdistuu tuen tarvetta
- vanhemmat tarvitsevat tukea kasvatuksessa tai jaksamisessa
- perheen elämäntilanne edellyttää äkillistä tai väliaikaista tuen tarvetta
- taloudelliset tai sosiaaliset ongelmat
- palveluneuvonnan tai asioiden hoidon (viralliset jne.) tuen tarve
- muut elämänhallinnalliset vaikeudet, esimerkiksi maahanmuuttajien kotoutumisen tukeminen

Perhetyössä työskentelee sekä korkeakoulutasoisen koulutuksen saaneita *perheohjaajia* että ammatillisen tutkinnon suorittaneita *perhetyöntekijöitä*.

Varhaisen tuen toimintaa vahvistaa kasvatusta- ja perheneuvoloiden tehtäväalue, jonka tehtävänä on tukea ja edistää lasten ja perheiden myönteistä kehitystä järjestämällä:

- ohjausta, neuvontaa ja muuta asiantuntija-apua ihmissuhteisiin, perhe-elämään ja lasten kasvatukseen liittyvissä kysymyksissä; sekä
- tutkimusta ja hoitoa lasten kasvatukseen ja perhe-elämään liittyvissä ongelmissa.

Perheneuvolan sosiaalityöntekijät ja psykologit toimivat tarvittaessa varhaisen tuen perhetyöntekijöiden kasvatusta- ja kehitysasioiden sekä sosiaalityön asiantuntijoina ei-lastensuojelullisten asiakastarpeiden osalta.

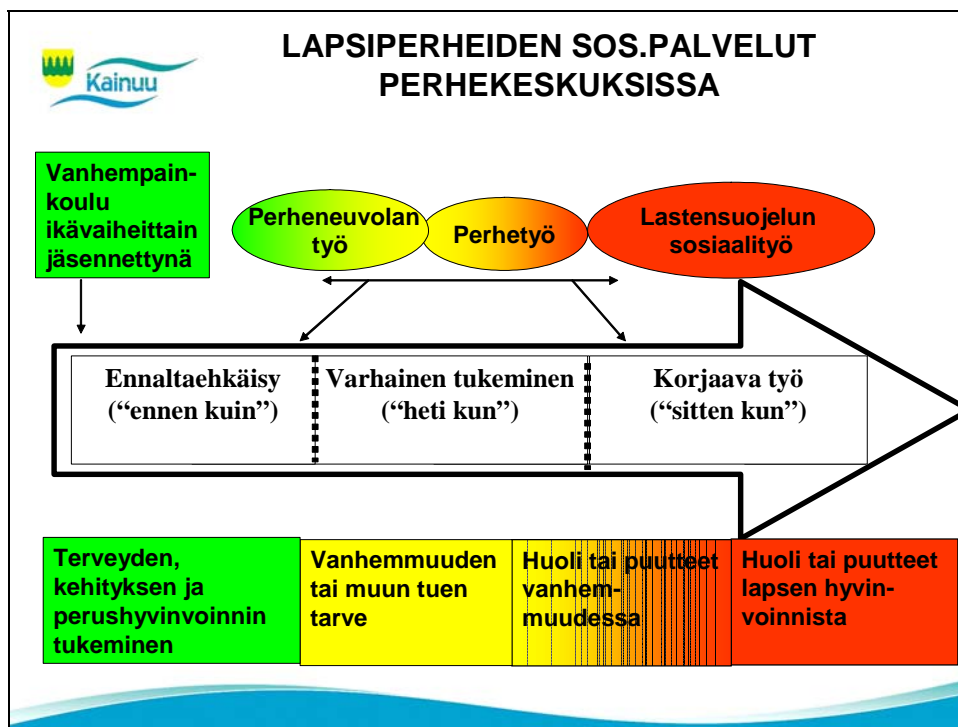
Lapsi- ja perhekohtainen lastensuojelu

Lastensuojelutyö kohdistuu lapseen ja lapsiperheisiin silloin, kun kasvuolosuhteet vaarantavat tai eivät turvaa lapsen terveyttä tai kehitystä; taikka jos lapsi käyttäytymisellään vaarantaa terveytään tai kehitystään.

Lapsi- ja perhekohtainen työ tulee lain mukaan järjestää ensisijaisesti avohuollon keinoin, ellei lapsen etu toisin vaadi. Lastensuojelutyön asiakastyötä koordinoi sosiaalityöntekijä, ja muiden ammattiryhmien osuus määrittyy asiakkaan tarpeiden ja tilanteen mukaan. Avohuollon asiakkaille voidaan järjestää mm. perhetyötä tai muuta tukea lapsen myönteisen kehityksen sekä huoltajien kasvatuskäytännön ja -mahdollisuuksien vahvistamiseksi. Näitä toimia voivat toteuttaa sekä sosiaalityöntekijät että muut lastensuojeluun perehtyneet ammattiryhmät.

Huostaanotto tai kiireellinen sijoitus ovat sijaishuoltona toteutettuja lastensuojelun toimenpiteitä, joiden toteuttamisesta vastaavat sekä perhekeskusten että keskitettyjen palveluiden sosiaalityöntekijät ja muut ammattihenkilöt.

Kainuun maakunta -kuntayhtymässä keskitettyinä palveluina ovat sekä sijaishuoltotoimisto että lastensuojeluyksikkö. *Sijaishuoltotoimisto* vastaa huostaanottojen ja sijoitusten osalta seudullisten työntekijöiden ammatillisesta tuesta, sijoitusrekistereistä, sijoituspaikkoihin liittyvästä hankinnasta sekä edellisiin liittyvästä kehittämisestä. *Lastensuojeluyksikkö* on kuntayhtymän oma sijoituslaitos, jota voidaan käyttää sekä kiireellisiin että pitkäaikaisiin sijoituksiin.



Lapsiperheiden palvelurakenne

3.1.2 Aikuissosiaalipalvelut

Aikuissosiaalityöllä tarkoitetaan yleisesti sosiaalitoimistoissa tapahtuvaa työskentelyä aikuisväestön parissa. Siihen on perinteisesti liittynyt keskeisesti toimeentulotukityö, mutta yhä useammin myös ns. kuntouttavan sosiaalityön orientaatio. Työvoiman palvelukeskuksissa puolestaan tavoitteena on vaikeasti työllistyvien asiakkaiden työ- ja toimintakyvyn edistäminen.

Myös Kainuun maakunta -kuntayhtymässä aikuissosiaalipalvelut jakaantuvat näihin kolmeen aihekokonaisuuteen:

- Toimeentulotuen etuuskäsittely
- Muu aikuissosiaalityö
- Työvoiman palvelukeskuksen sosiaalityö

Näiden tehtävien henkilöstöstä muodostuu omat maakunnalliset tiiminsä, joille on nimetty tiimivastaavat. Aikuissosiaalipalveluissa työskentelee sosiaalityöntekijöitä, sosiaaliohjaajia, etuuskäsittelijöitä sekä toimistohenkilöstöä.

Tiimit ovat maakunnallisia ryhmiä, jotka toimivat työn tukena ja ohjaavana kehyksenä. Tiimivastaavan tehtävänä on ohjata tiimin vastuulla olevaa työtä; esimerkiksi koordinoi yhteisiä linjauksia, ohjeita ja toimii vastuualuepäällikön apuna työn sisällöllisessä ohjaamisessa.

Toimeentulotukityö

Aikuissosiaalipalveluiden sisältämä toimeentulotukityö sisältää ensisijaisesti kirjallisten hakemusten etuuskäsittelyn toimeentulotukisihteerien tai muiden ammattiryhmien työnä. Toimeentulotuen avulla turvataan vähintään perustuslaissa tarkoitettu välttämätön toimeentulo sekä edistetään henkilön tai perheen itsenäistä selviytymistä. Toimeentulotuki on viimesijainen toimeentuloa turvaava taloudellinen tukimuoto.

Toimeentulotuen rakennetta ja rahoitusta muutettiin vuoden 2006 alusta lukien jakamalla toimeentulotuki perustoimeentulotukeen, täydentävään ja ehkäisevään toimeentulotukeen. Vuoden 2008 alusta voimaantulleen toimeentulotukilain 14 a §:ään sisältyvät viivytyksettömän käsittelyn sekä henkilökohtaiseen keskusteluun pääsyn määräajat. Toimeentulotukiasioiden käsittelylle säädetyt määräajat lisäävät asiakkaiden oikeusturvaa ja vahvistavat heidän oikeuttaan viimesijaiseen taloudelliseen turvaan. Tavoitteena on, että toimeentulotukiasiakas saa ohjeita ja neuvontaa vaikeassa taloudellisessa tilanteessaan nykyistä aikaisemmin. Asiakkaan saadessa ongelmiinsa ratkaisuvaihtoehtoja pystytään paremmin estämään hänen ongelmiensa muuttuminen vaikeammiksi.

Kiireellisessä tilanteessa päätös on tehtävä jo samana tai viimeistään seuraavana arkipäivänä. Muussa kuin kiireellisessä tilanteessa toimeentulotukipäätös tulee tehdä viimeistään seitsemäntenä päivänä hakemuksen tekemisestä, jos samassa yhteydessä on annettu päätöksentekoa varten tarvittava selvitys. Kiireettömässä tilanteessa asiakkaalle tulee järjestää tilaisuus keskustella henkilökohtaisesti toimeentulotukiasiassaan sosiaalityöntekijän tai sosiaaliohjaajan kanssa viimeistään seitsemäntenä arkipäivänä siitä, kun hän on tätä pyytänyt.

Aikuissosiaalityö

Lapsiperheiden palveluiden rajautuessa omaksi vastuualueekseen, on aikuissosiaalityölle avautumassa tehtäväkenttä, joka ei ole yksiselitteisesti määrittyvä. Yksinasuvien, työttömien, vähäosais-

ten, nuorten, päihdeongelmaisten, kriminalisoituneiden tai mielenterveyskuntoutujien laaja-alainen kenttä on vaativa osa sosiaalityön palveluita. Yhä enemmän myös ikääntyvien tai vammaisten sosiaalipalvelut liittyvät aikuistyön vastuualueelle.

Aikuissosiaalipalvelut toimeentulotuesta eriyttynä tulisi sisältää yhä enemmän ns. muutossosiaalityötä tai kuntouttavaa orientaatiota. Arjessa selviytymistä tukevaa asiakastyöskentelyä ja psykososiaalista tukea, palveluohjausta ja verkostotyötä toteuttavat sosiaaliohjaajat ja sosiaalityöntekijät. Sosiaalityöntekijöillä on asiakastyön kokonaisvastuu arvioinnin, palvelusuunnitelmien ja päätösten osalta.

Yhä vahvemmasi sosiaalityön työorientaatioksi toivottaisiin tulevaisuudessa rakenteellisen tai yhteisötyön näkökulmaa. Parhaimmillaan sosiaalityö on yhdyskuntatyön (lähiöalueet) ja ennaltaehkäisevän suunnittelun ja yhteistyön (aluetuntemus, sosiaalisten vaikutusten arviointi) kautta toimintaympäristöihin ja yhteiskunnalliseen hyvinvointiin aktiivisesti vaikuttavaa. Tämä asiantuntijuus on erityisesti sosiaalityöntekijöiden tehtäväkenttää.

Työvoiman palvelukeskuksen sosiaalityö

Muutamana vuoden kokeiluna toteutetut ja nyt vakiintuvat työvoiman palvelukeskukset (TYP) ovat työvoima- ja sosiaalitoimistojen (usein myös Kelan ja terveystoimen) yhteisiä toimintoja. Tavoitteena on pitkäaikaistyöttömien tai muiden vaikeasti työllistyvien kokonaisvaltainen tukeminen. Luonteeltaan palvelut ovat usein enemmän erityispalveluita kuin peruspalveluita, koska TYPit keskittyvät palvelutarpeen arviointiin, räätälöityihin toimenpiteisiin ja laaja-alaisiin verkostoihin asiakkaiden tukemiseksi.

Kainuussa TYPin toimintoja on kaikilla seuduilla, mutta eri tavoin järjestettynä. Haasteena on ollut myös TYPin ja muun aikuissosiaalityön asiakkuuksien rajaaminen ja toimintojen välinen yhteistyö. Kainuun TYPissa työskentelee kuntayhtymän työntekijöinä sosiaalityöntekijöitä, sosiaaliohjaajia (palveluneuvojia) sekä toimeentulotukisihteereitä.

3.1.3 Vammaispalveluiden sosiaalityö

Vammaispalvelulain mukainen sosiaalityö sekä kehitysvammahuollon sosiaalityö ja avopalveluohjaus muodostavat vammaispalveluiden sosiaalityön palvelut.

Vammaispalveluiden sosiaalityöntekijät ja kehitysvammaisten palveluohjaajat toimivat seudullisesti ja keskitetyissä vammaispalveluissa työskentelee erityishuollon sosiaalityöntekijä.

VPL-sosiaalityö

Vammaispalvelujen sosiaalityön tavoitteena on edistää vammaisen henkilön itsenäistä selviytymistä ja vähentää vamman aiheuttamia rajoitteita tai esteitä vammaisen henkilön jokapäiväisessä elämässä. Palvelujen ja tukitoimien tulee tukea vammaisen henkilön omatoimista suoriutumista. Vammaispalvelun toissijaisuudesta johtuu, että laki tulee sovellettavaksi vasta silloin, kun vammaisen henkilö ei saa riittäviä ja hänelle sopivia palveluja tai etuuksia muun lain nojalla. Vammaispalveluissa ei ole varallisuusharkintaa.

Vammaispalvelua voi saada henkilö, jolla on vamman tai sairauden johdosta pitkäaikaisesti erityisiä vaikeuksia suoriutua tavanomaisista elämän toiminnoista. Vammaispalvelun sosiaalityöntekijä arvioi henkilön palvelutarpeen, jonka lähtökohtina ovat vamman aiheuttama haitta suoriutumislle, yksilölliset tarpeet, suoriutuminen päivittäisissä toiminnoissa ja elämäntilanne elinympäristöineen.

Asiakkaan kanssa yhteistyössä tehdään palvelusuunnitelma vammaisen henkilön tarvitsemien palvelujen ja tukitoimien selvittämiseksi. Tällöin on yleensä kyse useammasta vammaispalvelulain palvelusta. Palvelusuunnitelma voi tarvittaessa sisältää muitakin kuin vammaispalvelulain mukaisia toimenpiteitä. Palvelusuunnitelmaa tarkistetaan tarpeen mukaan.

Sosiaalityöntekijät toimivat asiantuntijoina ja asiakastyön vastuuhenkilöinä vammaispalvelulakiin liittyvissä palveluissa. He vastaavat myös palveluohjauksesta, neuvonnasta ja palvelusuunnitelmista.

Vuonna 2009 uudistuva vammaispalvelulaki tarkentaa palveluiden toimintaa, suunnitelmallisuutta ja päätöksentekoa sekä säättää oikeudesta henkilökohtaiseen apuun. Tämä tulee tarkoittamaan vammaispalveluiden sosiaalityölle sekä toiminnallisia muutostarpeita että resurssien kohdistuvia lisäspaineita.

Kehitysvammaisten sosiaalityö

Kehitysvammaispalveluiden tehtävänä on tuottaa tarpeenmukaisia ja oikea-aikaisia kehitysvammalain mukaisia erityispalveluita tukien kehitysvammaisia ja heidän perheitään kaikissa elämänkaaren vaiheissa. Kehitysvammalain säädetään, että huollon yksilölliseksi toteuttamiseksi on hyväksyttävä erityishuolto-ohjelma sen tarpeessa olevalle henkilölle.

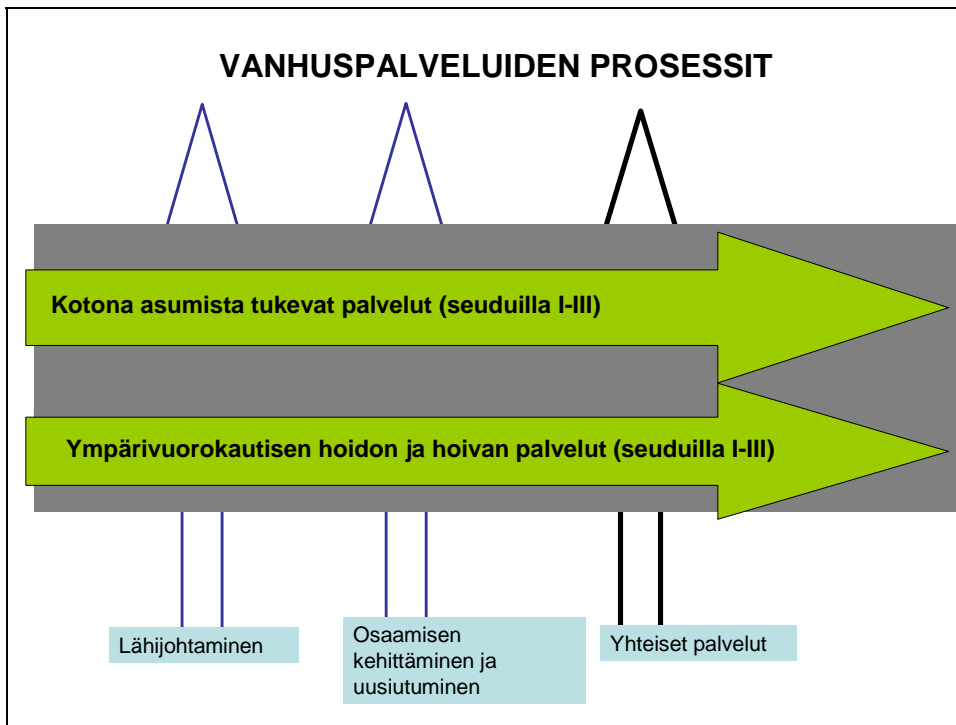
Kainuussa erityishuollon poliklinikalla työskentelevä moniammatillinen työryhmä suunnittelee yhdessä kehitysvammaisen ja hänen perheensä kanssa hoitoon, varhaiskuntoutukseen, opetukseen, työllistämiseen ja asumiseen liittyviä palveluita. Erityishuollon sosiaalityöntekijä valmistelee erityishuoltosuunnitelmat sosiaalipalveluiden osalta. Kehitysvammaisten sosiaalityö liittyy usein asiakkaiden tarpeiden arviointiin ja siihen perustuvien tukipalvelujen suunnitteluun, kuntoutussuunnitelmaan ja palveluohjaukseen. Sosiaalityöntekijä vastaa myös keskitetyissä kehitysvammaispalveluissa palveluohjauksesta ja neuvonnasta kuntoutukseen ja hoitoasioihin liittyen.

Palveluohjausta tarjoavat myös kehitysvammaispalvelujen seudulliset palveluohjaajat. Palveluohjauksen tehtävänä on ohjata, auttaa ja tukea kehitysvammaista asiakasta sekä hänen perhettään, ja yhdessä asiakkaan ja eri yhteistyötahojen kanssa laatia henkilökohtainen tuki- ja palvelusuunnitelma. Palveluohjauksen ja tuki- ja palvelusuunnitelman tehtävänä on pyrkiä takaamaan kuntoutuksen ja muiden palvelujen jatkuvuus, toimivuus ja tarkoituksenmukaisuus kussakin elämäntilanteessa.

3.2. Vanhuspalvelut

Kainuun maakunta -kuntayhtymän vanhuspalveluiden organisoimiseksi asetettu työryhmä on vuonna 2008 esittänyt sosiaali- ja terveyslautakunnalle näkemyksensä, että vanhuspalveluiden tulosalueen ydinprosessit muodostuvat kotona asumista tukevista palveluista ja ympärivuorokautisen hoivan ja hoidon palveluista. Nämä asiakasydinprosessit ohjaavat vanhuspalveluiden toiminnan organisoitumista seudulliset olosuhteet ja resurssit huomioiden.

Tukiprosesseina toimivat palveluiden lähijohtaminen, osaamisen kehittäminen ja uusiutuminen sekä vanhushpalveluiden yhteisten palveluiden toiminnot.



Työryhmän esitys vanhushpalveluiden palveluiden prosesseista

Vastuualueet ja tulosityksiköt

Vanhushpalveluiden tulosaluetta johtaa vanhushpalvelujohtaja vastaten vanhushpalveluiden prosessin kokonaisuudesta. Seudullisia vastuualueita johtavat vanhushpalvelupäälliköt.

Vanhushpalvelupäällikkö johtaa seudun vanhustyön kokonaisuutta henkilöstö- ja talousvastuullisena viranhaltijana toimien tulosityksiköiden päälliköiden esimiehenä.

- Seutu jakaantuu ydinprosessieittain kahteen tulosityksikköön (TY-1) (*kotona asumista tukevat palvelut ja ympäri vuorokautisen hoivan ja hoidon palvelut*), joita johtavat päätoimiset tulosityksiköiden päälliköt toimien seudullisina prosessijohtajina ja henkilöstö- ja talousvastuullisina esimiehinä.
 - *Kotona asumista tukevat palvelut* jakaantuvat TY-2 tasolle siten, että niistä muodostuu aluevastuulliset toimintayksiköt, joissa on omat tiimivastaavansa tehtävänään aluetiimin arkityön ohjaus (työvuorolistat, työkokousten järjestäminen jne.) tulosityksikön päällikön alaisuudessa.
 - *Ympäri vuorokautisen hoivan ja hoidon palvelut* jakaantuvat TY-2 tasolle siten, että niistä muodostuu toimintayksiköitä, joilla on omat vastaavat hoitajat tehtävänään on työyksikön arkityön ohjaus (työvuorolistat, työkokousten järjestäminen jne.) tulosityksikön päällikön alaisuudessa.

Vanhuspalveluiden sosiaalityö

Vanhusväestön erityiskysymyksiin erikoistunut sosiaalityö on pitkään ollut lähinnä laitoshoitoon tai terveydenhuollon kysymyksiin keskittyvää toimintaa. Toisaalta toimeentuloon, asumiseen tai etuuksiin liittyvät tarpeet ovat olleet merkittävä osa ikääntyvien sosiaalipalveluista. Palveluohjauksen ja palvelujen koordinoinnin voidaan katsoa olevan tärkeä osa vanhusten sosiaalityötä ja näitä avopalveluiden työmuotoja onkin pyritty kehittämään. Vuonna 2006 säädetyin lain mukaan kaikilla 80 vuotta täyttäneillä on oikeus palvelutarpeen arviointiin.

Nykyään vanhusten sosiaalityöstä puhutaan yhä useammin gerontologisen sosiaalityön käsitteellä. Laajana käsitteenä tällä viitataan vanhenemisen sosiaaliseen ulottuvuuteen ja ikääntymiseen yhteiskunnallisena ilmiönä. Näin ongelma- tai etuuskeskeisen työn lisäksi laaja-alaisempia, rakenteellisia ja ennaltaehkäiseviä työorientaatiota tulisi voimakkaammin esille. Ehkäisevän gerontologisen sosiaalityön merkitys tulee kasvamaan, kun ikääntymisen ja vanhuuden moninaisuus lisääntyy koko ajan.

Gerontologisen sosiaalityön tavoitteena on vahvistaa vanhusten hyvinvointia edistäviä olosuhteita, toimintakykyä ja yhteisöjen toimivuutta. Gerontologisessa sosiaalityössä puututaan vaikeisiin elämäntilanteisiin ja varmistetaan, että elämän perusta, kuten talous, etuudet, palvelu ja asuminen ovat kunnossa. Keskeistä on vahvistaa vanhuksen omaa ongelmanratkaisukykyä ja voimaantumista.

Vanhustyössä sosiaalityöntekijä on erityisesti sosiaalisen asiantuntija. Tämä merkitsee, että sosiaalityöntekijä pyrkii saamaan aikaan muutosta ihmisen ja ympäristön sekä sen eri järjestelmien välisessä suhteessa. Sosiaalityön kohteena on myös laajempi ympäröivä yhteiskunta. Sosiaalityön tulisi vaikuttaa sosiaalisen asiantuntijana tuomalla ikääntyneiden tarpeita päätöksenteon tietoisuuteen.

Ongelmatilanteita voivat olla yksinäisyys, omaisten puute, kaltoinkohtelu, turvattomuus tai asumiseen liittyvät ongelmat. Myös päihde- ja toimeentulo-ongelmat ovat tyypillisiä. Vanhuksilla on siis samanlaisia sosiaalisia ongelmia kuin nuoremmillakin paitsi, että ne usein ovat kietoutuneita terveysongelmiin.

Ikääntyneiden keskuudessa sosiaalityön tarve ilmenee usein psykososiaalisen tuen tarpeena. Ikääntynyt on saattanut joutua elämäntilanteeseen, josta selviäminen ei onnistu omin voimin. Voidaan tarvita konkreettista apua selviytyäkseen taloudellisesti tai asumiseen liittyvistä ongelmista. Asuin- ja hoitopaikan muutoksissa vanhat ihmiset tarvitsevat apua ja tukea. Nykyisin myös omaiset tarvitsevat yhä enemmän apua palvelujen järjestämisessä ym. Asioiden hoidossa sekä myös henkistä tukea.

Vanhuspalveluiden sosiaalityöstä Kainuussa vastaavat yhteisten palveluiden sosiaalityöntekijät. Yhteisissä palveluissa toimivat myös omaishoidon, SAS-toiminnan ja palvelusetelien asiantuntijat, jotka tukevat seudullisia vanhuspalveluiden työntekijöitä. Vanhuspalveluseuduilla työskentelee koulutettuja palveluohjaajia, jotka vastaavat ikäihmisten ja heidän omaistensa palveluohjauksesta ja -neuvonnasta.

Sairaanhoidon ja kotona asumista tukevien palvelujen rajapinnassa asiakasta tuetaan kotiutusohjauksen ja kotihoidon ohjauksen keinoin sekä tarvittavilta osin sosiaalipalveluiden työntekijöitä konsultoiden. Hoivan ja hoidon arvioinnin tuottaa moniammatillinen SAS-ryhmä.

Aikuissosiaalipalvelut ja vammaispalvelut tekevät vanhuspalveluiden ammattiryhmien kanssa asiakastyötä kotikäyntien, neuvonnan ja psykososiaalisen tuen osalta. Toimeentulotuen, edunval-

vonta-asioiden, ja sosiaalihuollon lausuntojen tehtävät kuuluvat em. sosiaalipalveluiden ammattihenkilöille.

Vuoden 2005 tilastojen mukaan kuntayhtymän alueella asui 15473 yli 65-vuotiasta (18,3% väestöstä). Suoraa tilastotietoa ikääntyvien asiakkaiden sosiaalityön palvelutarpeesta ei ole käytettävissä. Yleisesti ottaen vanhusten taloudellista, sosiaalista ja päivittäistä toimeentuloa koskevat ammatilliset arvioinnit ja toimenpiteet ovat lisääntyvä osa sosiaali- ja terveydenhuollon toimintaa.

Rajapinta ikääntyvien sosiaalityön ja muiden sosiaalipalveluiden välillä voi olla vaikeasti hahmotettava. Toimeentulotukea tarvitsevien tai yleisen psykososiaalisen tuen ja sosiaalityön kannalta erityisen haasteellisten tilanteiden, kuten päihteidenkäytön ja läheisväkivallan tuen tarpeen voisi olettaa olevan enemmän piilevää kuin kattavasti palveluiden piirissä olevaa.

Vanhusten palvelut keskittyvät selvästi asumiseen ja terveyteen sekä käytännön suoriutumiseen liittyviin toimintoihin. Nämä toteuttamismuodoiltaan eri tavalla ilmenevät palvelut ovat kuormittuja ko. ydintoimintoihin eikä sosiaaligerontologista erityisosaamista juurikaan ole käytettävissä. Erityisesti kriittiseksi nousee laitoshoidosta kotiuttamisvaiheessa olevien asiakkaiden palvelutarpeen arviointi. Tässä tulisi pystyä saumattomaan toimintaan ja selkeään työnjakoon eri toimijoiden välillä.

Vanhuspalveluiden sosiaalityön resursseja kuntayhtymässä on niukasti. Jos vertailulukuna käytetään voimassa olevaa suositusta sosiaalityöntekijöiden mitoituksesta asukaslukuun nähden (1/2000 asukasta), niin seutujen yli 65-vuotiaiden asiakaslukuihin verrattuna varsinaista sosiaalityötä varten tulisi olla (*tiedot 1.1.2007*):

- Seutu 1: 7395 / 2,5 sosiaalityön työntekijää (suosituksen mukaan tulisi olla n. 3,5)
- Seutu 2: 4235 / 0,5 sosiaalityön työntekijää (tulisi olla n. 2) (huom! nyk. ei työntekijää)
- Seutu 3: 3843 / 0,5 sosiaalityön työntekijää (tulisi olla n. 2) (huom! nyk. ei työntekijää)

Tämä jaottelu ei kuitenkaan anna täysin oikeaa kuvaa tilanteesta, koska osa sosiaalityöhön liittyvää arviointityötä, palveluohjausta ja verkostotyötä hoidetaan joko moniammatillisesti tai erityisesti koulutettujen palveluohjaajien toimesta. Tässä tuleekin pystyä tekemään yhteistoiminnan osalta toimivat ratkaisut ja kokonaisuuden kannalta riittävät toimet edellytetyn osaamisen ja kelpoisuuden varmistamiseksi.

Ennakointi, tarvittavat toimet ja avoimet kysymykset Kainuussa

Tilastokeskuksen ennusteen mukaan yli 65-vuotiaiden osuus kuntayhtymän alueella (Vaalan n. 5% vanhusväestön osuus eliminoituna) muuttuisi seuraavasti:

- vuonna 2010: 16527 (lisäystä nykyiseen 6,8 %)
- vuonna 2015: 18947 (lisäystä nykyiseen 22%)
- vuonna 2020: 21142 (lisäystä nykyiseen 36%)

Voitaneen olettaa, että vanhustyön palvelutarve kasvaa väestön ikääntymistä hitaammin, koska perusterveyttä ja toimintakyvyn säilyttämistä voidaan tukea entistä tehokkaammin ikääntymisen edetessäkin. Kuitenkin vanhempien kohorttien väestöosuuden kasvaessa, on selvää tarvetta lisätä asteittain palveluresursseja. Lähivuosina maltillinen kasvu muuttuu kymmenen vuoden jälkeen jo melko merkittäväksi. Varovaisesti voitaneen arvioida 10 – 15 % lisäystarve lähimmän kymmenen vuoden kuluessa.

Olellaiset operatiiviset kysymykset palveluiden kehittämisessä kietoutuvat kotona asumista tukevien palveluiden ja sosiaalityön palveluiden työnjakoon. Toinen kysymys on organisoinnin ratkaisut lähitasolla ja laajemmilla seudullisilla alueilla. Yleisesti ottaen sosiaaligerontologisen osaamisen kehittämiseen tulee vahvasti panostaa.

Kehittämistyön tavoitteiden kannalta on tärkeää löytää vastauksia ja näkökulmia seuraaviin kysymyksiin:

1. Mitä muutoksia tarvitaan, jos halutaan päästä suositusluonnosten esittämään tilanteeseen?
2. Miten varaudutaan ikääntyvien määrän kasvun aiheuttamaan oletettuun sosiaalityön tarpeen kasvuun? (mitä resursseja ja paljonko tarvitaan lisää tai mitä pitää tehdä toisin?)
3. Miten ikääntyvien sosiaalityön palvelut järjestetään lähi-, seutu- ja maakunnallisten palveluiden kannalta (mitkä ovat mahdollisia hoitaa keskitetysti suuremmilla väestöpohjilla)
4. Miten teknologinen kehitys vaikuttaa palveluiden tuottamiseen (etäkommunikaatio asiakastyössä ja johtamisessa, tietojärjestelmät)?

3.3 Terveyden ja sairauenhoidon sosiaalityö

Terveydenhuollon ja vanhustenhuollon yhä kasvavat ja monimuotoistuvat tarpeet edellyttävät yhä tiiviimpää yhteistyötä eri palvelujärjestelmien kanssa. Sairaalan sosiaalityöntekijät ja -ohjaajat antavat tietoa sosiaaliturvasta ja -palveluista ja tarvittaessa avustavat hakemusten teossa. He osallistuvat potilaiden, omaisten ja henkilökunnan kanssa kotona selviytymisen suunnitteluun ja jatkohoidon järjestämiseen. Työhön voi kuulua myös työkyvyn ja kuntoutusmahdollisuuksien selvittämistä ja kuntoutussuunnitelmien laatimiseen osallistumista muiden ammattiryhmien kanssa. Laaja yhteistyö viranomaisten ja muiden yhteistyötahojen on myös sairaalan sosiaalityön keskeisiä tehtäviä.

Psykososiaalinen tuki on yksi tärkeä sairauenhoidon sosiaalityön muoto. Keskusteluavun lisäksi he voivat tarjota potilaille sekä heidän läheisilleen tietoa potilaan oikeuksiin liittyvistä asioista tai potilasjärjestöjen toiminnasta.

Kainuun keskussairaalassa toimii lapsiperheiden terveydenhuoltopalveluiden vastuualueella lasten somaattisen erikoissairaanhoidon ja naistentautien, äitiyshuolto- ja synnytystoiminnan yhteinen sosiaalityöntekijä. Lasten ja nuorten psykiatrisen erikoissairaanhoidon tulosyksikössä toimii yhteinen sosiaalityöntekijä. Aikuisten somaattisen sairauenhoidon kirurgian vastuualueella toimii sosiaaliohjaaja ja konservatiivisen hoidon vastuualueella sosiaalityöntekijä.

Sairaus voi aiheuttaa muutoksia arkielämään, kuten kotona selviytymiseen, työkykyyn, taloudelliseen toimeentuloon, lasten tai muiden omaisten hoitokysymyksiin ja ihmissuhteisiin. Potilaiden ja omaisten on mahdollista keskustella elämäntilanteestaan sosiaalityöntekijän kanssa, joka ohjaa ja neuvoo yksilöllisesti monissa uuden tilanteen aiheuttamissa pulmissa ja kysymyksissä. Sairaalassa sosiaalityö painottuu eri tavoin hoitavan osaston perustehtävän mukaan, esimerkiksi kuntoutuksen järjestelyihin tai työskentelyyn lapsen tai lapsiperheiden kanssa. Sosiaalityöntekijät toimivat osana sairaalan moniammatillista henkilökuntaa.

Päihdehuoltolain mukaan päihdehuollon palveluja tulee antaa henkilölle, jolla on päihtekäytön liittyviä ongelmia sekä hänen perheelleen ja läheisilleen. Palveluja on annettava henkilön, hänen perheensä ja muiden läheisten avun, tuen ja hoidon tarpeen perusteella. Kunnissa päihdehuollon järjestämistä vastuu on sosiaali- ja terveysviranomaisilla.

Mielenterveyslaissa mielenterveyspalveluilla tarkoitetaan mielenterveyden häiriön takia annettavia sosiaali- ja terveydenhuollon palveluja, joista kunnan tulee huolehtia alueellaan. Nämä on järjestettävä ensisijaisesti avopalveluina sekä niin, että oma-aloitteista hoitoon hakeutumista ja itsenäistä suoriutumista tuetaan.

Riippuvuuksien hoidon sosiaalityö

Kainuussa päihdehuollon ja mielenterveystyön palvelut on järjestetty yhdistettynä mielenterveyden ja riippuvuuksien hoidon vastuualueena. Palveluita tuotetaan sekä seudullisesti että keskitetysti.

Riippuvuuksien hoitopalveluiden sosiaalityö on psykososiaalista asiantuntijatyötä, jossa painottuu hoitava ja kuntouttava työorientaatio. Sosiaalityö riippuvuuksien hoidossa on kokonaisvaltaista ja suunnitelmallista moniammatillista työtä, usein erilaisten yhteistyötahojen kanssa. Riippuvuuksien hoidon sosiaalityö on terapiatyötä ja vaatii siihen liittyviä erityistaitoja. Työ pohjautuu asiakkaan elämäntilanteen selvittämiseen, hoidon tarpeen arviointiin sekä hoitosuunnitelmaan. Työskentelyssä painottuu luottamuksellisuus ja vuorovaikutus asiakkaan, hänen perheensä ja verkostonsa kanssa. Sosiaalityön erityisosaamista on huomioida työssä yhteiskunnalliset muutokset ja niiden vaikutukset yksilöön ja yhteisöihin.

Avohoidossa asiakasta pyritään tukemaan sosiaalityön menetelmin ja erilaisten terapioiden keinoin. Osana hoitoprosessia asiakas voidaan ohjata laitostuntoutukseen.

Riippuvuuksien hoitopalvelut ovat aikuisille, yli 18-vuotiaille, tarkoitettuja palveluita. Osa asiakkaista hakeutuu hoitoon itse, osan asiakkaista ohjaavat hoitoon läheiset, työnantaja tai viranomaiset. Asiakkaina ovat päihderiippuvaisten lisäksi mm. peli- ja nettiriippuvaiset, työpaikoilta hoitoon ohjatut työntekijät, korvaushoidossa olevat, poliisin ajokelpoisuuden arviointiin ja seurantaan ohjaamat sekä riippuvuusongelmaisten läheiset.

Riippuvuuksienhoidon sosiaalityöntekijät ovat riippuvuuksien hoidon sosiaalisten ongelmien, terapian ja kuntoutuksen asiantuntijoita. Asiakastyö koostuu terapeuttisista yksilö-, pari- ja perhetapaamisista, verkosto- ja hoitoneuvotteluista ja hoidollisista ryhmistä. Eri toimintamallien ja palvelujärjestelmien tunteminen ja hyödyntäminen ennaltaehkäisee asiakkaiden syrjäytymistä tai tekee syrjäytymisestä mahdollisimman lyhytkestoista. Riippuvuuksien hoidon sosiaalityöntekijät antavat asiantuntijapalveluja ja koulutusta muille viranomaisille ja kolmannelle sektorille sekä kehittävät työtään ja riippuvuuksien hoidon palveluja ajankohtaisten haasteiden mukaan.

Riippuvuuksien hoitopalveluissa sosiaalityöntekijöitä on vain Kajaanissa ja Sotkamossa. Muissa Kainuun kunnissa sosiaalityöntekijöitä ei riippuvuuksien hoitopalveluissa ole. Lisäksi riippuvuuksien hoitopalveluissa Kainuun eri toimipisteissä työskentelee sekä ohjaajia että terveydenhuollon ammattihenkilöitä.

STM: n päihdepalveluiden laatusuosituksen mukaan polikliinisen päihdetyön henkilöstömitoituksen tavoitteena on 3 henkilötyövuotta 10 000 asukasta kohti. Kainuussa riippuvuuksien hoidon avopalveluissa työskentelee 12 sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöä. STM: n päihdepalveluiden laatusuosituksen mukaiseen tavoitteeseen ei nykyresursseilla päästä vaikka hoidon ja kuntoutuksen tarve lisääntyy koko ajan.

Mielenterveyden hoidon sosiaalityö

Mielenterveyspalveluilla tarkoitetaan mielenterveyden häiriön takia annettavia sosiaali- ja terveydenhuollon palveluja. Palvelut painottuvat Kainuussa terveydenhuoltoon, eikä mielenterveystyö sisällä omaa sosiaalityön tehtäväaluetta. Mielenterveystyön vahva painottuminen terveydenhuoltoon ei kuitenkaan estä julkisia palveluita järjestämästä sosiaalityön palveluita (ohjausta, neuvontaa ja sosiaalisten ongelmien selvittämistä sekä muita tukitoimia) mielenterveystyön osana. Käytännössä tämä kuitenkin edellyttää jatkossa lisäresursointia terveydenhuollon henkilöstön rinnalle.

Kainuussa seudullisissa palveluissa ei työskentele mielenterveyspalveluiden sosiaalityöntekijöitä.

Aikuisten mielenterveyspalveluissa Kainuun keskussairaalassa toimii yhteisten palveluiden sosiaaliohjaaja. Sosiaaliohjaajan keskeiset tehtävät koostuvat asiakkaiden ja omaisten neuvonnasta, ohjauksesta, itsenäisen suoriutumisen tukemisesta sekä psykososiaalisesta tuesta. Lisäksi tehtävään kuuluu maksu- ja etuusasioihin liittyvää tukea ja mielenterveyskuntoutujien asumispalveluihin sekä perhe- ja tilapäishoidon järjestämiseen liittyviä tehtäviä.

4. PALVELU- JA TEHTÄVÄRAKENNE SEKÄ AMMATTIRYHMIEN KESKEISET TEHTÄVÄSISÄLLÖT

4.1 Seutu I

Kainuun lapsiperheistä valtaosa asuu Kajaanissa tai Kajaanin seudulla. Lapsiperheiden sosiaalipalveluille tämä asettaa sekä määrällistä että laadullista painetta. Palveluissa on oltava riittävästi eri ammattiryhmien edustajia, jotta erilaiset palvelutarpeet voidaan täyttää. Lisäksi suurempaan asiakasmäärään mahtuu laajempi kirjo asiakastyössä vaadittavaa osaamista. Näihin haasteisiin pyritään jatkossa vastaamaan moniammatillisella ennaltaehkäisevällä työllä ja varhaisella tuella. Nämä toiminnot liittyvät erityisesti perusteilla olevaan perhekeskustoimintaan. Perhekeskukset eivät muodosta yhtä yhtenäistä toimintamallia, vaan niiden sisältämät toiminnot vaihtelevat alueittain. Lähtökohtana on, että näihin kootaan yhteen sekä lapsiperheiden sosiaali- ja terveyspalveluita sekä kolmannen sektorin toimintamahdollisuuksia. Kaikissa tapauksissa toimintojen kokoaminen yhteisiin tiloihin ei ole mahdollista tai tarkoituksenmukaista, joten tässäkin esitettyihin luonnoksiin tulee muutoksia toiminnan jatkosuunnittelussa.

Kajaanin seudun perhekeskuksen kehittäminen on vasta alkuvaiheessa, mutta valmistelun pohjalta on realistista todeta, että seudun I osalta tultaneen toteuttamaan sekä verkostomaiseen perhekeskustyöhön että yhteisiin tiloihin keskittyyvää toimintaa.

Perhekeskusten toiminnan kannalta varhaisen tuen sekä lapsi- ja perhekohtaisen lastensuojelutyön toimien käsitteellinen rajaaminen selkeyttää myös tehtävärakennetta. Lapsi- ja perhekohtaisesta sosiaalityöstä vastaavat lastensuojelun sosiaalityöntekijät, joiden lisäksi lastensuojelutyöhön voi osallistua sosiaalialan muita ammattiryhmiä kuten sosiaaliohjaajia tai lähihoitajia.

Seudun I lapsiperheiden sosiaalipalvelut voidaan jakaa Kajaanin perhekeskuksen sekä Vuolijoen ja Paltamon kuntien perheasemien toimintaan. Lisäksi lastenvalvojan palvelut säilyisivät nyky-muotoisena seudullisina palveluina.

Kajaanin perhekeskus

Kajaanin perhekeskuksen toiminnassa voidaan nähdä erilliset varhaisen tuen ja lastensuojelun tiimit, jotka toimivat esimerkiksi aluevastuullisina työntekijöinä.

Varhainen tuki

Varhaisella tuella toteutetaan ennaltaehkäisevää lastensuojelua. Tavoitteena on edistää ja turvata lasten kasvua, kehitystä ja hyvinvointia sekä tukea vanhemmuutta. Varhaisen tuen perhetyön toimintaperiaatteena on laaja-alainen verkostotyö peruspalveluiden toimintojen kanssa. Perhetyöhön ohjautuu asiakkaita mm. terveydenhuollon, päivähoidon, peruskoulun ja sosiaalitoimen kautta. Varhaisen tuen asiakkailla ei ole lastensuojelun asiakkuutta.

Varhaisen tuen tiimit muodostuvat perhetyöntekijöistä ja -ohjaajista sekä näitä konsultoivista sosiaalityöntekijöistä. Perhetyön laaja-alaisuus edellyttää paitsi edellä mainittua yhteistyötä myös sosiaalityön sisällöllistä tukea. Perheneuvolan sosiaalityöntekijät ovat kasvatusta ja perhe-elämän sosiaalityön ammattilaisia, joiden laaja-alainen osaaminen vahvistaa perhetyön toteuttamista. Vartu-tiimin rakentuminen mainitulla tavalla edellyttää työntekijöiden joustavia ja hyviä keskinäisiä yhteyksiä ja ammattiryhmien välistä keskinäistä luottamusta.

Lastensuojelu

Lapsi- ja perhekohtaiseen lastensuojeluun kuuluvat lastensuojelutarpeen selvitys, avohuollon tukitoimet, lapsen kiireellinen sijoitus ja huostaanotto sekä niihin liittyvä sijaishuolto ja jälkihuolto. Näiden toimien tarkoituksena on turvata lapsen oikeus turvalliseen kasvuympäristöön, tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen sekä erityiseen suojeluun.

Tiimit voidaan muodostaa sosiaalityöntekijöistä, sosiaaliohjaajista sekä perhetyöntekijöistä ja -ohjaajista. Lastensuojelun sosiaalityön toteuttamisesta on säädetty lastensuojelulaissa, jossa tietyt tehtävät kuuluvat kelpoisuusehdot täyttävälle sosiaalityöntekijälle. Tämän vuoksi tiimin toiminnan tulee rakentua sosiaalityöntekijän ohjaamaan asiakasprosessiin. Lastensuojelutyön asiakastyötä koordinoi sosiaalityöntekijä, ja muiden ammattiryhmien osuus määrittyy asiakkaan tarpeiden ja tilanteen mukaan.

Avohuollon asiakkaille voidaan järjestää mm. perhetyötä tai muuta tukea lapsen myönteisen kehityksen sekä huoltajien kasvatuskyvyn ja -mahdollisuuksien vahvistamiseksi. Näitä toimia voivat toteuttaa sekä sosiaalityöntekijät että muut lastensuojeluun perehtyneet ammattiryhmät. Sosiaaliohjaajien vakanssien luomista tiimien osaksi tulee jatkossa edistää siten, että työnjako on tarkoituksenmukainen niin asiakkaiden, henkilöstön kuin säädösten näkökulmasta.

Vuolijoen perheasema

Vuolijoen alueen lapsiperheiden palveluita kootaan paikalliseen perheasemaan. Palvelut ovat osittain lähipalveluita, osittain seudullisia. Vuolijoen alueella on käytössä varhaisen tuen tiimi Kajaanin perhekeskuksessa.

Vuolijoen alueelle soveltuisi sosiaalityöntekijän ja sosiaaliohjaajan parityömalli, jossa sosiaalityöntekijä vastaa pääosin lastensuojelusta ja sosiaaliohjaaja aikuissosiaalipalveluista. Toisiaan

täydentävän työnjaon periaatteella sosiaaliohjaaja voi esimerkiksi toimia lastensuojelutyössä työparina tai sosiaalityöntekijä voi työskennellä aikuisasiakkaiden kanssa.

Paltamon perheasema (sisältäen myös Ristijärven seudun)

Paltamon perheaseman työ ulottuu osittain sekä Paltamon että Ristijärven alueelle. Paltamoon soveltuisi sosiaalityöntekijän ja sosiaaliohjaajan parityömalli, jossa sosiaalityöntekijä vastaa pääosin lastensuojelusta ja sosiaaliohjaaja aikuissosiaalipalveluista. Paltamon alueella toimii myös perhetyöntekijä.

Ristijärvellä lähipalveluista vastaa sosiaalityöntekijä, jolla on tehtäviä sekä lapsiperheiden että aikuisten sosiaalipalveluissa.

Vammaispalvelut

Vammaispalveluiden sosiaalityössä sosiaalihuollon ammattihenkilöiden panoksen tulee suuntautua asiakastyön suunnitelmallisuuteen, arviointiin ja ohjaukseen. Kuljetuspalvelupäätösten suurten määrän vuoksi organisointi edellyttää myös resursointia päätösten valmisteluun.

Vammaispalveluiden sosiaalityö eri seuduilla muodostaa yhteisen kokonaisuuden Kainuussa. Työntekijät ovat sijoittuneet eri seuduittaisiin toimipisteisiin, mutta muodostavat yhteisen tiimin, joka ohjaa asiakastyötä.

Sosiaalityöntekijöiden päätehtävinä ovat koko maakunnan asiakasprosessien hallinnan ja palveluohjauksen koordinaatio sekä arvioinnista, päätöksenteosta vastaaminen.

Seudulla I voisi toimia sosiaalityöntekijän ja sosiaaliohjaajan työparimalli (seudun koko huomioiden tarvitaan todennäköisesti 2 + 1 työntekijää), mikäli II-seudulla on myös vpl-sosiaalityöntekijän vakanssi yhdessä sosiaaliohjaajien kanssa. Jos sosiaaliohjaajien vakansseja olisi käytettävissä, näiden tehtävänä vammaispalveluissa olisi asiakkaiden neuvonta ja ohjaus, asiakassuunnitelmien laatimiseen ja toteuttamiseen liittyvät tehtävät sekä kuntoutumista ja osallisuutta edistävä asiakastyö.

Eri toimipisteisiin tulee määrittää palveluajat, jolloin työntekijä on tavoitettavissa lähipalveluperiaatteella.

Aikuissosiaalipalvelut

Aikuissosiaalipalveluiden toiminnot koostuvat sosiaalityöntekijöiden, sosiaaliohjaajien ja toimeentulotuen etuuskäsittelijöiden muodostamasta kokonaisuudesta. Aikuissosiaalityön työntekijät vastaavat taloudellisen ja sosiaalisen tuen neuvonnasta ja ohjauksesta sekä sosiaalityön menetelmällisestä asiakastyöstä. Toimeentulotuen työntekijät vastaavat toimeentulotuen neuvonnasta, hakemusten käsittelystä ja etuuksien myöntämisestä.

- Sosiaalityöntekijöiden päätehtävinä ovat asiakastyön kokonaisuuden ohjaaminen, suunnitelmallisesta muutostyöskentelystä, arvioinnista vastaaminen sekä seudullisten sosiaaliohjaajien tukeminen ja konsultointi,
- Sosiaaliohjaajien tehtävät koostuvat asiakkaiden neuvonnasta ja ohjauksesta, toimeentulotukityöstä sekä kuntouttavasta ja aktivoivasta asiakastyöstä.

- Toimeentulotuen etuuskäsittelijät vastaavat kirjallisista toimeentulotukihakemuksista.

Työvoiman palvelukeskuksen (TYP) tehtävänä on vaikeasti työllistyvien asiakkaiden työllistymispolkujen kehittäminen sekä kuntouttavan ja aktivoivan asiakastyön hallinta työvoimahallinnon ja sosiaalitoimen yhteistyönä. Kainuun TYP:ssa työskentelee sosiaalityöntekijöitä, palveluneuvojia ja toimeentulotukisihteereitä.

TYP:n maakunnallista roolia tulee vahvistaa siten, että sosiaalityöntekijöiden asiakaskonsultaatio on seudullisten sosiaaliohjaajien käytettävissä TYP:n asiakkuuksien osalta. TYP:n palveluneuvojien tehtävänimikkeet tulisi yhdenmukaistaa sosiaaliohjaaja-nimikkeeksi ja tehtäväkuva lähentää aikuissosiaaliohjaajan suuntaan.

4.2 Seutu II

Perhekeskukset

Seudun II kumpaankin kuntakeskukseen perustetaan perhekeskukset. Sekä Sotkamon että Kuhmon perhekeskusten lastensuojelun ja varhaisen tuen työskentelyä ei ole pienen mittakaavan vuoksi perusteltua enää erotella tiimeihin. Sen sijaan voidaan noudattaa lastensuojelun ja varhaisen tuen työn tehtäväkuvamäärittelyihin perustuvaa toimintamallia. Käytännössä tämä tarkoittaa, että lapsi- ja perhekohtaisesta sosiaalityöstä vastaa lastensuojelun sosiaalityöntekijä yhteistyössä perhetyöntekijöiden kanssa. Perhetyöntekijät sekä perheneuvolan sosiaalityöntekijät vastaavat osaltaan ei-lastensuojeluasiakkaiden varhaisesta tuesta.

Lastenvalvonnan tehtävät hoidetaan myös osana perhekeskusten palveluita.

Vammaispalvelut

Seudulla II vammaispalvelutyö on jaettu aikuissosiaalityön resurssien kanssa. Kummassakin kuntakeskuksessa on sosiaalityöntekijä 50-50 % työosuuksilla aikuissosiaali- ja vammaispalvelussa.

- Aikuistyön tehtävät koostuvat asiakkaiden neuvonnasta ja ohjauksesta, toimeentulotukityöstä sekä kuntouttavasta ja aktivoivasta asiakastyöstä.
- Vammaistyön tehtävinä ovat neuvonta ja ohjaus, asiakassuunnitelmien laatimiseen ja toteuttamiseen liittyvät tehtävät sekä kuntoutumista ja osallisuutta edistävä asiakastyö.

Seudulle II voisi myös soveltua malli, jossa seudun yhteinen sosiaalityöntekijä (esimerkiksi jaetuna aikuistyön palveluiden kanssa) vastaisi vammaistyön asiakastyön kokonaisuudesta. Tällöin Kuhmon ja Sotkamon toimipisteissä olevat vakanssit voisivat olla sosiaaliohjaajan tehtäviä.

Aikuissosiaalipalvelut

Aikuissosiaalityön palvelut Kuhmossa ja Sotkamossa koostuvat sosiaalityöntekijöiden, sosiaaliohjaajien ja toimeentulotuen etuuskäsittelijöiden muodostamasta kokonaisuudesta. Sosiaalityöntekijöiden tehtävät ovat jaettuja vammaispalveluiden kanssa sekä ohjaajien tehtävät työvoiman palvelukeskuksen kanssa.

- Sosiaalityöntekijöiden tehtävinä ovat asiakastyön kokonaisuuden ohjaaminen, suunnitelmallisesta muutostyöskentelystä ja arvioinnista vastaaminen. Tehtäviä on myös vanhuspalveluihin ja osin terveydenhuollon asiakkaisiin liittyen.
- Sosiaaliohjaajien tehtävät koostuvat asiakkaiden neuvonnasta ja ohjauksesta, toimeentulotukityöstä sekä kuntouttavasta ja aktivoivasta asiakastyöstä.
- Toimeentulotuen etuuskäsittelijät vastaavat kirjallisista toimeentulotukihakemuksista.

Seudulle II soveltuisi malli, jossa seudun yhteinen sosiaalityöntekijä (esimerkiksi jaettuna vammaispalveluiden kanssa) vastaisi asiakastyön kokonaisuuden ohjaamisesta, suunnitelmallisesta muutostyöskentelystä sekä arvioinnista.

TYP: n maakunnallista roolia tulisi vahvistaa siten, että sosiaalityöntekijöiden asiakaskonsultaatio on seudullisten sosiaaliohjaajien käytettävissä TYP: n asiakkuuksien osalta.

4.3 Seutu III

Perhekeskukset

Ylä-Kainuuseen on perusteilla yhden perhekeskuksen ja kahden perheaseman kokonaisuus, joka tarkoittaa sekä lähipalveluita että seudullisesti järjestettyjä palveluita.

Suomussalmelle sijoittuva perhekeskus sisältää lastensuojelun sosiaalityöntekijöitä ja perhetyöntekijöitä sekä varhaisen tuen että lastensuojelun toimii. Lisäksi perhekeskuksessa toimii perheneuvolan sosiaalityöntekijät koko seudun osalta. Lastenvalvonnan tehtävät hoidetaan myös seudullisesti.

Puolangalla on käytössä sosiaalityöntekijän ja sosiaaliohjaajan työparimalli, jota vahvistaa perheaseman perheohjaaja. Sosiaaliohjaajan tehtäväalueena ovat sekä lasten että aikuisten sosiaalipalvelut.

Hyrynsalmelle soveltuisi sosiaalityöntekijän ja sosiaaliohjaajan parityömalli, jossa sosiaalityöntekijä vastaa pääosin lastensuojelusta ja sosiaaliohjaaja aikuissosiaalipalveluista. Hyrynsalmen alueella toimii myös perhetyöntekijä.

Vammaispalvelut

Seudulla III vammaispalvelutyö on toteutettu seudullisesti sosiaalityöntekijän tehtävänä. Tehtävinä ovat asiakastyön kokonaisuuden hallinta, päätöksenteko, neuvonta ja ohjaus, asiakassuunnitelmien laatimiseen ja toteuttamiseen liittyvät tehtävät sekä kuntoutumista ja osallisuutta edistävä asiakastyö.

Eri toimipisteisiin tulisi määritellä palveluajat lähipalveluiden toimivuuden takaamiseksi.

Seudulle III voisi myös soveltua malli, jossa seudulla toimisi yhteinen sosiaaliohjaaja (esimerkiksi jaettuna aikuistyön palveluiden kanssa).

Aikuissosiaalipalvelut

Ylä-Kainuun aikuissosiaalipalveluissa toimii sekä sosiaalityöntekijöitä, sosiaaliohjaajia että toimeentulotuen käsittelijöitä.

- Sosiaalityöntekijöiden tehtävinä ovat asiakastyön kokonaisuuden ohjaaminen, suunnitelmallisesta muutostyöskentelystä ja arvioinnista vastaaminen. Tehtäviä on on myös vanhuspalveluihin ja osin terveydenhuollon asiakkaisiin liittyen.
- TYPAn sosiaalityöntekijä vastaa vaikeasti työllistyvien asiakkaiden työskentelyn kokonaisuudesta ja muiden seudullisten työntekijöiden tuesta TYPAn asiakkuuksien osalta.
- Sosiaaliohjaajien tehtävät koostuvat asiakkaiden neuvonnasta ja ohjauksesta, toimeentulotukityöstä sekä kuntouttavasta ja aktivoivasta asiakastyöstä.
- Toimeentulotuen etuuskäsittelijät vastaavat kirjallisista toimeentulotukihakemuksista.

Seudulle III soveltuisi malli, jossa seudun yhteinen sosiaalityöntekijä vastaisi asiakastyön kokonaisuuden ohjaamisesta, suunnitelmallisesta muutostyöskentelystä sekä arvioinnista.

4.4 Kehitysvammahuollon sosiaalityö

Kehitysvammapalveluita tuotetaan kaikilla kolmella palveluseudulla sekä keskitetysti Kuusanmäen palvelukeskuksessa Kajaanissa.

Keskitettyjen vammaispalveluiden (erityishuollon) sosiaalityöntekijä vastaa

- erityishuoltosuunnitelmien valmistelusta (sosiaalipalveluiden osalta) ja johtoryhmälle esitlemisestä
- keskitettyjen kehitysvammapalveluiden sosiaalityöntekijän tehtävistä (esim. kuntoutus-suositukset/lausunnot, kuntoutus- ja hoitoasiat sosiaalipalveluiden osalta, palveluohjaus ja neuvonta)

Tilapäishoidon ja perhehoidon asiakkaiden ohjauksesta sekä vammaispalveluiden omaishoidon tuen tehtäviin tarvitaan uusi sosiaaliohjaajan vakanssi.

Seudulliset kehitysvammaisten palveluohjaajien roolia tulee vahvistaa kehitysvammaispalveluiden ja uuden vammaispalvelulain edellyttämään suunnitelmalliseen asiakastyöhön nähden. Palveluohjaajien tehtävät tulisi suunnata mahdollisuuksien mukaan kokoaikaisiksi toimiksi.

- seudullisesta kehitysvammaisten palveluohjauksesta ja neuvonnasta
- palvelusuunnitelmista (tarkistukset ja laatiminen)
- erityishuoltosuunnitelmien valmistelusta johtoryhmälle esiteltäväksi
- suunnitelmallisen asiakastyön seurannasta ja raportoinnista

4.5 Terveyden ja sairauenhoidon sosiaalityö

Kainuun keskussairaalaan on sijoitettu seuraavat sosiaalityön vakanssit:

- lapsiperheiden terveydenhuoltopalveluiden vastuualueella lasten somaattisen erikoissairaanhoidon ja naistentautien, äitiyshuolto- ja synnytystoiminnan yhteinen sosiaalityöntekijä.
- lasten ja nuorten psykiatrisen erikoissairaanhoidon tulosyksikössä yhteinen sosiaalityöntekijä.
- aikuisten somaattisen sairauenhoidon kirurgian vastuualueella toimii sosiaaliohjaaja ja konservatiivisen hoidon vastuualueella sosiaalityöntekijä.
- Aikuisten mielenterveyspalveluissa Kainuun keskussairaalassa toimii yhteisten palveluiden sosiaaliohjaaja.

Terveyden ja sairauenhoidon sosiaalityön ammatillisen yhteistyön, tiedotuksen ja osaamisen vahvistamiseksi työntekijöiden yhteistoimintaa tulisi tukea mm. palaverikäytäntöjä kehittämällä, yhteyshenkilön / tiimivastaavan tehtävää luomalla sekä muuhun sosiaalityöhön liittyvillä yhteydenpidon keinoilla.

Nuorten psykiatrisen hoidon ylärajaa on suunniteltu nostettavaksi 22 ikävuoteen saakka. Mikäli tämä toteutetaan, nuorten psykiatrisen hoidon tarvitsemat sosiaalityön resurssit eivät tule nykyisellä pohjalla riittämään, vaan tähän tarvitaan lisäystä sosiaalityöntekijävakanseihin.

4.6 Mielenterveyden ja riippuvuuksien hoidon sosiaalityö

Riippuvuuksien hoitoon on sijoitettu sosiaalityöntekijän vakansseja Kajaaniin ja Sotkamoon. Sosiaalityön resurssit ovat niukat, eikä niillä pystytä vastaamaan lisääntyvään päihdehuollon ja riippuvuuksien hoidon asiakastyön tarpeeseen.

Riippuvuuksien sosiaaliset ulottuvuudet edellyttävät sosiaalialan ammattihenkilöiden osaamista ja näiden resurssien kohdentamista alueellisesti kattavaksi. Kiireellisin toimenpide on lisätä Ylä-Kainuun palveluihin riippuvuuksien hoidon sosiaalityöntekijän vakanssi.

Jatkossa on myös tarkasteltava maakunnallisen mielenterveyspalveluiden vahvistamista sosiaalityön henkilöstöllä. Tämä edellyttää palveluiden johdon ja moniammatillisen henkilöstön yhteistä kehittämistyötä.

4.7 Vanhuspalveluiden sosiaalityö

Vanhuspalveluiden yhteisiin palveluihin on sijoitettu maakunnalliset sosiaalityöntekijöiden vakanssit. Yhteisten palveluiden käytössä on myös SAS-toiminnan ja omaishoidon asiantuntijoita. Näiden lisäksi seudullisina työntekijöinä toimii koulutettuja palveluohjaajia, jotka tukevat ikääntyneitä palveluidenkäyttäjiä ja heidän läheisiään.

Sosiaalityöntekijöiden tehtävänä on toimia erityisissä ikääntymiseen liittyvissä kysymyksissä sosiaalipalveluiden asiantuntijoina mm. asiakastyön kokonaisuuden koordinoinnissa ja muiden työntekijöiden tukena. Tätä gerontologista erityisosaamista tulee jatkossa vahvistaa osana vanhuspalveluiden kehittämistä.

Maakunnan vanhuspalveluita ja terveyden ja sairaudenhoitoa palvelisi seudulle I sijoitettu yhteinen gerontologisiin kysymyksiin erikoistunut tehtävä. Vakanssi sisältäisi mm. asiakkaan tuen tarpeen arviointiin, palveluiden järjestämiseen ja ohjaukseen liittyvät tehtävät.

5. TEHTÄVÄ- JA PALVELURAKENTEEN LUONNOKSET

5.1 Nykyisen rakenteen pohjalta sosiaalityötä vahvistavat ehdotukset

SORAKE-hankkeen ohjausryhmä on kokouksessaan 30.5. käsitellyt hankkeessa laadittua luonnosta Kainuun maakunta -kuntayhtymän sosiaalityön palveluista ja tehtävarakenteesta. Ohjausryhmä totesi käsittelyssään, että hankkeen päätösvaiheessa edetään siten, että laaditaan toteuttamisvaihtoehtoja sisältävä esitys tehtävarakenteen pohjaksi.

Syksyn 2008 aikana esillä olleita luonnoksia on käsitelty siten, että keskeiset nykyisen rakenteen pohjalta sosiaalityön palveluita vahvistavat esitykset ovat:

- *Seudun I palveluissa Kajaanin perhekeskuksen toimintaa selkeyttäisi varhaisen tuen ja lastensuojelun väestövastuullisten tiimien luominen. Varhaisen tuen tiimit muodostuisivat perhetyön ja perheneuvolan työntekijöistä. Lastensuojelun tiimit muodostuisivat lastensuojelun sosiaalityöntekijöistä sekä perhetyöntekijöistä ja -ohjaajista. Sosiaaliohjaajien vakanssien luomista tiimien osaksi tulee jatkossa edistää siten, että työnjako on tarkoitukseenmukainen niin asiakkaiden, henkilöstön kuin säädösten näkökulmasta.*
- *Lastensuojelun vakanssipohja Sotkamossa, Kuhmossa sekä Suomussalmella olisi seutujen II ja III runkona myös jatkossa. Lapsiperheiden palveluissa pienimmissä toimipisteissä (Vuolijoki, Paltamo, Ristijärvi, Puolanka ja Hyrynsalmi) olisi kussakin oma lastensuojelun sosiaalityöntekijä.*
- *Hyrynsalmella ja Vuolijoella toimisi aikuisten palveluissa sosiaaliohjaaja sekä Paltamossa ja Ristijärvellä yhteinen aikuispalveluiden sosiaaliohjaaja.*
- *TYP:ssa palveluneuvojien tehtävänimikkeet tulisi yhdenmukaistaa sosiaaliohjaajiksi, kuten muissa aikuissosiaalipalveluiden toiminnoissa. Lisäksi TYP:n sosiaalityöntekijöiden konsultaatiroolia seudullisille sosiaaliohjaajille TYP:n asiakkaille tulee vahvistaa.*
- *Vammaispalveluissa seudulla I tarvitaan lisäresurssointia siten, että kahden sosiaalityöntekijän panoksen lisäksi esitetään sosiaaliohjaajan tehtävän perustamista yhteiseksi keskitettyjen vammaispalveluiden kanssa. Seudulla II olevat jaetut aikuissosiaalityön ja vpl-sosiaalityön vakanssit voitaisiin muuttaa sosiaaliohjaajan tehtäväksi, mikäli seudulla olisi vastaavasti jaettu sosiaalityöntekijän vakanssi.*
- *Terveydenhuollon sosiaalityötä sekä vanhuspalveluita tukisi terveydenhuollon sosiaalipalveluihin ja gerontologiaan keskittyvän vakanssin perustaminen Kajaanin seudulle. Tehtävät liittyisivät asiakkaan tuen tarpeen arviointiin, palveluiden järjestämiseen ja ohjaukseen.*

- *Seudun III palveluita tukisi yhdistetty aikuistyön ja vpl-työn sosiaalihjaajan tehtävä. Tällä tuettaisiin ikääntyvän, sairastavan ja työttömyydestä kärsivän alueen väestön sosiaalipalveluiden tarvetta.*
- *Riippuvuuksien hoidon sosiaalityön resursointia tulisi vahvistaa terveydenhuollon ammattiryhmien rinnalla. Palvelujen tasavertaisuussyistä erityisesti seudulla III tarvitaan riippuvuuksien hoidon sosiaalityön lisäresursointia.*

Tehtävärakenteen kehittäminen perustuisi palveluita vahvistavaan malliin, jonka toimenpiteinä:

- muutetaan neljä sosiaalityöntekijän vakanssia sosiaalihjaajaksi
 - toinen seudun II vpl-sosiaalityöntekijöiden vakansseista sosiaalihjaajaksi
 - Vuolijoen, Paltamon ja Hyrynsalmen toimipisteiden aikuissosiaalityöntekijän vakanssit sosiaalihjaajaksi.
- perustetaan kaksi uutta sosiaalityöntekijän vakanssia
 - 1 lastensuojelun sijaishuoltotoimistoon
 - riippuvuuksien hoidon sosiaalityöntekijän vakanssi seudulle III
- perustetaan 10 uutta sosiaalihjaajan vakanssia.
 - sosiaalihjaaja lastensuojelun sijaishuoltotoimistoon
 - 5 sosiaalihjaajaa seudullisiin lastensuojelun tehtäviin
 - sosiaalihjaaja keskitettyihin vammaispalveluihin
 - jaettu vpl/aikuistyön sosiaalihjaajan vakanssi seudulle II
 - jaettu vpl/aikuistyön sosiaalihjaajan vakanssi seudulle III
 - sosiaalihjaaja terveydenhuollon ja vanhuspalveluiden käyttöön Kajaanin seudun sairaalaan

Kokonaisuutena sosiaalityön vakanssit jakaantuvat määrällisesti ja palvelualueittaisesti taulukon x mukaisesti.

	SEUTU 1			SEUTU 2			SEUTU 3			YHT		
	Nyt	luonnos	muutos	Nyt	luonnos	muutos	Nyt	luonnos	muutos	Nyt	luonnos	muutos
sosiaalityöntekijä	21	19	-2,0	8,5	7,5	-1,0	8	7	-1,0	37,5	33,5	-4,0
lastensuojelu	11,5	11,5	0,0	5	5	0,0	4	4	0,0	20,5	20,5	0,0
aik.työ	6,5	4,5	-2,0	1,5	1	-0,5	2,5	1,5	-1,0	10,5	7	-3,5
lastenvalvoja	1	1	0,0	1	1	0,0	0,5	0,5	0,0	2,5	2,5	0,0
vpl	2	2	0,0	1	0,5	-0,5	1	1	0,0	4	3,5	-0,5
sosiaaliohjaaja	5	10	5,0	2	5	3,0	1	4	3,0	8	19	11,0
lastensuojelu	1	4,4	3,4	0	1	1,0	0,5	1,7	1,2	1,5	7,1	5,6
aik.työ	4	5,6	1,6	2	3	1,0	0,5	1,8	1,3	6,5	10,4	3,9
vpl	0	0	0,0	0	1	1,0	0	0,5	0,5	0	1,5	1,5
YHT	26	29	3,0	10,5	12,5	2,0	9	11	2,0	45,5	52,5	7,0
			muutos			muutos			muutos			muutos
	KAKS ja erit.huolto nyt	luonnos		MT ja RIIPPUV. HOITO nyt	luonnos		PeNe nyt	luonnos		YHT nyt	luonnos	
sosiaalityöntekijä	4	4	0,0	4,5	5,5	1,0	9	9	0,0	17,5	18,5	1,0
sosiaaliohjaaja	1	2	1,0	1	1	0,0	0	0	0,0	2	3	1,0
YHT	5	6	1,0	5,5	6,5	1,0	9	9	0,0	19,5	21,5	2,0
			muutos			muutos			muutos			muutos
	VANHUSTYÖ	luonnos		Sijais-huolto-tsto nyt	luonnos					YHT nyt	luonnos	
sosiaalityöntekijä	2	2	0,0	1	2	1,0				3	4	1,0
sosiaaliohjaaja	0	1	1,0	0	1	1,0				0	2	2,0
YHT	2	3	1,0	1	3	2,0				3	6	3,0
YHT												
sosiaalityöntekijä										58	56	-2,0
sosiaaliohjaaja										10	24	14,0
KAIKKI YHT										68	80	12,0

Esitysvaihtoehtojen arviointi

Tehtävärakennetta koskevat toteuttamisvaihtoehdot on tiivistetty kolmeen skenaarioon, jossa kuvataan oletetut vaikutukset kunkin vaihtoehdoisen kehityksen kohdalla.

	1. KEHITTYVÄN TEHTÄVÄRAKENTEEN SKENAARIO - tehtävärakenteen ja työnjaon kehittäminen uusien resurssein	2. NYKYTILANTEEN SKENAARIO - nykyisin resurssein luotu työnjako	3. TAANTUVAN TEHTÄVÄRAKENTEEN SKENAARIO – nykytilannetta ei muuteta
Panostukset	Panostetaan sosiaalityön palveluiden ja rakenteen kehittämiseen.	Tehtävärakennetta muutetaan nykyisin resurssein.	Ei muutosta resursseihin eikä tehtävärakenteeseen.
Toimenpiteet	Vaihtoehdon 2 toimenpiteiden lisäksi vakanssien määrää lisätään ja siirretään resursseja ostopalveluista perhehoidon kehittämiseen.	Vakanssien määrä pysyy ennallaan, sosiaaliohjaajien määrää lisätään muuttamalla sosiaalityöntekijöiden vakansseja	Vakanssien määrä ja sijoitus pysyvät ennallaan
Vaikutus palvelujen järjestämiseen ja tuotantotapoihin	<ul style="list-style-type: none"> Lisätään vaiheistaen 1 sosiaalityöntekijä ja 6 sosiaaliohjaajaa lastensuojelun sijaishuollon tehtäviin, 1 sosiaaliohjaaja keskitettyihin vammaispalveluihin sekä 1 sosi- 	<ul style="list-style-type: none"> Muutetaan Hyrynsalmen, Vuolijoen ja Paltamon toimipisteiden sosiaalityön työnjakoa ns. 80/20-jakoon eli lastensuojelun sosiaalityöntekijällä on päätehtävänä lastensuojelu ja tarvittaessa ai- 	-

	<p>aaliohjaaja terveydenhuollon ja vanhuspalveluiden käyttöön Kajaanin seudun sairaalaan.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Muutetaan toinen seudun II vpl-sos.työntekijöiden vakansseista sosiaaliohjaajaksi ja lisätään yksi jaettu vpl/aikuistyön sosiaaliohjaajan vakanssi. • Seudulle III lisätään jaettu vpl/aikuistyön sosiaaliohjaajan vakanssi sekä riippuvuuksien hoidon sosiaaliohjaajan vakanssi. 	<p>kuissosiaalityöhön liittyviä tehtäviä. Aikuistyöstä vastaisi sosiaaliohjaaja, jolla päätehtävänä ovat aikuisten sosiaalipalvelut, ja muut tehtävät lastensuojelun osalta niitä edellyttävissä tilanteissa.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jatketaan perhetyön varhaisen tuen kehittämistä. • Elatusturvasta vapautuvat vakanssit tulee suunnata toimeentulotuen ja aikuissosiaalityön käyttöön. • Hyödynnetään ylemmän amk-tutkinnon ja ammattillisen lisensiaattitutkinnon käyttöä tehtävissä. 	
Vaikutus henkilöstöön	<p>Kainuussa on tarkoituksenmukainen asiakkaiden palvelutarpeen ja henkilöstön jaksamista tukeva tehtävärakenne ja työnjako.</p>	<p>Kainuussa on ajoittaista vajetta sosiaalihuollon henkilöstöstä, tehtävärakenne ei täysin vastaa suosituksia.</p>	<p>Kainuussa on jatkuva pula sosiaalihuollon ammattihenkilöistä, eikä asiakkaiden palvelutarvetta voida täyttää</p>
	<p>Toimivat ja osaavat palvelut helpottavat rekrytointia ja työssä pysymistä.</p>	<p>Työntekijöiden vaihtuvuus pysyy korkeana.</p>	<p>Poislähtö kiihtyy ja tyhjäjät vakanssit lisääntyvät.</p>
	<p>Työn kuormitus vähenee ja työtyytyväisyys lisääntyy.</p>	<p>Henkilöstöllä työn kuormittavuuden ja tyytymättömyyden kokemuksia.</p>	<p>Uupuminen ja palvelutason lasku lisääntyvät.</p>
Vaikutus talouteen	<p>Uusien vakanssien lisäysten vuotuiset kustannukset aikuisten / vpl- ja riippuvuuksien hoidon ja vapaa osalta n. 130 000 euroa.</p> <p>Lapsiperheiden ja keuhvan vakanssien kustannukset säästyvät ostopalveluista.</p>	<p>Rekrytointikustannukset kasvavat, ylitöiden ja sairauslomien kustannukset kasvavat. Muut palvelut voivat kuormittaa palvelukapeikkojen vuoksi.</p>	<p>Korjaavien palveluiden kustannukset voivat lisääntyä palvelupuutteiden vuoksi, ylitöiden ja sairauslomien kustannukset kasvavat.</p>
Vaikutus johtamiseen ja työn organisointiin	<p>Työtehtäviä ohjaa koulutuksen tuoma ammatillinen osaaminen.</p>	<p>Tehtävärakenne ja työnjako kehittyi vajaateholla.</p>	<p>Työ on ”tulipalojen sammutusta” eikä työn organisointi toimi</p>
Vaikutus asiakkaisiin	<p>Asiakkaiden palvelutarpeeseen voidaan vastata aiempaa paremmin</p>	<p>Asiakkaiden palveluissa on ajoittaisia puutteita</p>	<p>Asiakkaiden palveluissa on pahenevia puutteita</p>

Perustelut nykytilanteen skenaarion toimenpiteille

- *Tehtävärakenteen kannalta nykyresurssien uudelleenjärjestelyistä mielekkäin vaihtoehto on suunnata pienempien toimipisteiden sosiaalityön työparit sosiaalityöntekijä-sosiaalihjaaja malliin. Tällä saavutetaan sekä työnjaollista että rakenteellisen muutoksen etua.*

→ Pienempien toimipisteiden sosiaalityön palveluissa voitaisiin perusmuotona käyttää 80/20 -jakoa eli lastensuojelun sosiaalityöntekijällä on päätehtävänä lastensuojelu ja tarvittaessa aikuis-sosiaalityöhön liittyviä tehtäviä. Aikuistyöstä vastaisi sosiaalihjaaja, jolla päätehtävänä ovat aikuisten sosiaalipalvelut, ja muut tehtävät lastensuojelun osalta niitä edellyttävissä tilanteissa.

- *Elatusturvasta vapautuvat osavakanssit tulee mahdollisuuksien mukaan yhdistää ja siirtää tarvittaviin toimipisteisiin toimeentulotuen ja aikuissosiaalityön käyttöön.*

→ Käynnistetään tarkemmat laskelmat ja valmistelut elatusturvan vakanssien osalta

- *Tehtävärakenteen kehittämisessä ei ole toistaiseksi käsitelty uuden koulutusrakenteen tuomaa ylempää ammattikorkeakoulututkintoa ja sen mahdollista hyödyntämistä. Koska tutkinto ei sisälly sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuuslakiin, ei sillä ole selkeää asemaa palvelurakenteessa. Mahdollisuuksia jatkossa lisääntyvään jatkokoulutettujen ammattilaisten käyttämiseen voi olla esimerkiksi asiantuntijatehtävät tai erikseen tehtävänkuvilla määritellyt toimet eri palveluissa*

→ Laaditaan hahmotus soveltuvista tehtävistä ja lisätään esim. asiantuntijavakanssien hakukriteereihin ylempi amk-tutkinto.

Perustelut kehittyvän tehtävärakenteen skenaarion toimenpiteille (edellisten toimenpiteiden lisäksi)

- *Lapsiperheiden palveluiden ja erityisesti lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työkuormituksesta tulee jatkuvasti hälyttäviä viestejä. Vaikka vakanssien yhteismäärä ja kelpoisuusaste palveluissa on keskimäärin tyydyttävä, tilanne ei ole henkilöstön kannalta kunnossa.*

→ Lisätään huollollisen ja korjaavan lastensuojelun palveluihin sosiaalityöntekijä sekä sosiaalihjaajia perhehoidon kehittämisen laskelmien ja esityksen mukaisesti. Tällä selkeytetään sosiaalityöntekijöiden ja sosiaalihjaajien työnjakoa. Korjaavissa lastensuojelupalveluissa sosionomi AMK-koulutetuille luodaan tarkoituksenmukainen tehtäväalue ja sosiaalityöntekijöiden on mahdollista keskittyä aiempaa enemmän heille säädettyihin tehtäviin.

Perhehoidon lisääminen edellyttää resursointia perhehoitajien tukemiseen, mutta samalla kun perhehoidolla voidaan tarjota laadukasta ja lasten kehitystä tukevaa sijaishuoltoa, saadaan lisäykset katettua säästyvillä kustannuksilla.

Lisättävät vakanssit tulee vaiheistaa siten, että henkilöstön lisäys toteutuu perhehoidon lisäyksen myötä.

- *Riippuvuuksien hoidossa on liian vähän sosiaalityön resursseja palvelutarpeeseen nähden. Erityisesti Ylä-Kainuun palvelut eivät ole tasavertaisessa asemassa muihin alueisiin verrattuna.*

→ Esitetään sosiaalityöntekijän vakanssin perustamista vahvistamaan Ylä-Kainuun riippuvuukseen hoidon palveluita.

- *Vammaispalveluiden ja aikuisasiakkaiden sekä vanhushpalveluiden sosiaalityössä ovat koko maassa lastensuojelutyön varjoon jääneet keskeisimmät kehittämiskohteet.*

→ Aikuissosiaalityöhön ja vammaispalveluihin tulisi resursoida lisää siten, että asiakastyön hallinta parantuu seudullisissa palveluissa. Seudulle II sijoitettu yhteinen vpl- ja aikuistyön vakanssi tasapainottaisi tilannetta ja tukisi myös vanhustyötä. Ylä-Kainuun vammaispalveluihin ja aikuisasiakkaisiin sekä myös vanhustyötä tukemaan tarvittaisiin sosiaaliohjaajan vakanssi.

→ Lisäksi elatusturvan käsittelyn Kelalle siirtymisen yhdessä (v. 2009) vapautuvien toimitosihteeriressurssien käyttöä on suunniteltava siten, että ne voidaan hyödyntää optimaalisella tavalla. Erityisesti toimeentulotukilain mukaisten määräraajojen noudattamista tullaan valvomaan ja palveluihin on syytä resursoida siten, että velvoitteet voidaan hoitaa.

→ Lisätään sosiaaliohjaajan vakanssi keskitettyihin vammaispalveluihin perhehoidon ja vpl:n tehtäviin. Tällöin suunnitelmallinen sosiaalityö kehitysvammaisissa sekä erityishuollon poliklinikan sosiaalityöntekijän tehtävät muodostavat oman kokonaisuutensa ja sosiaaliohjaajan tehtävät omansa.

- *Vanhushpalveluiden ja terveydenhuollon sosiaalityötä vahvistamaan tarvitaan Kajaanin seudun sairaalaan sosiaaliohjaaja. Tehtävänä olisi vastata kuntoutus- ja akuuttiosastojen potilaiden sosiaalipalveluiden tarvearvioinnista ja ohjaamisesta sekä yhteistyöstä muiden sosiaali- ja terveydenhuollon tahojen kanssa.*

→ Lisätään Kajaanin seudun sairaalaan kuntoutus- ja akuuttiosaston sosiaaliohjaaja.

Toimenpide-esitys

Sosiaalihuollon tehtävärakenteesta annettujen valtakunnallisten suositusten tavoitteena on luoda ammattiryhmien väliseen työnjakoon perustuva rakenne. Tässä ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneen sosiaalityöntekijän keskeisinä tehtäväalueina ovat asiakastyön arviointiin, suunnitelmallisuuteen, palveluiden koordinaatioon ja päätöksentekoon liittyvät toimet eli asiakasprosessin ohjaaminen ja asiakastyön asiantuntija-viranhaltijana toimiminen. Sosiaaliohjaajien tehtäväalueina ovat erityisesti asiakassuunnitelmien toteuttamiseen, neuvontaan, psykososiaaliseen tukeen ja palveluiden tuottamiseen liittyvät tehtävät. Lähihoitajien keskeiset tehtäväalueet muodostuvat asiakkaiden perushoito- ja huolenpitotyöstä sekä asiakkaiden neuvonnan ja ohjauksen tehtävistä osana asiakkaan toimintakykyä tukevaa tai muuta lähityötä.

Edellä mainittuun tavoitteeseen pääseminen tarkoittaa nykyisten käytäntöjen muuttamista siten, että yksittäisen työntekijän ja ammattiryhmittäisen työmallin sijasta toimittaisiin laajemmalla työotteella eri ammattiryhmien kesken tehtäviä jakaen. Tähän lähtökohtaan on esitettyssä kehittyvän tehtävärakenteen vaihtoehdossa yritetty luoda ratkaisuja lisäämällä sosiaaliohjaajien vakansseja sekä muuttamalla sosiaalityöntekijöiden vakansseja sosiaaliohjaajien tehtäviksi.

Lähtökohtana on kuitenkin oltava se, että toimenpiteet tulee toteuttaa siten, että tehtävärakennetta muuttamalla sosiaalityössä ei ajauduta nykyistä vaikeampaan tilanteeseen henkilöstön työssä jakamisen ja asiakkaiden palvelutarpeeseen vastaamisen kannalta. Sosiaalityön tehtävärakenteen muuttaminen on tässä tapauksessa koko kuntayhtymän alueella palveluihin vaikuttava prosessi,

josta päättäminen kuuluu työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa säädetyn lain (449/2007) 4§:n piiriin kuuluviin asioihin.

Saman lain 5§ edellyttää, että asiassa on neuvoteltava yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi valmisteilla olevan toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista. Asiaa on käsitelty sosiaalityön eri tehtäväalueiden henkilöstön kanssa valmisteluhankkeen aikana, mutta tasapainoista lopputulosta ei ole saavutettu. Koska sosiaalityön henkilöstöltä valmistelun aikana saatu palaute ei ole esitetyn tehtävärakennemuutoksen toteutuksen kannalla, tulee asia käsitellä myös työnantajan ja henkilöstön edustajista koostuvassa yhteistoimintaelimessä.

Koska perustellusti voidaan olla yhtä miltä siitä, että Kainuun maakunta -kuntayhtymän sosiaalipalvelut tarvitsevat vahvistusta sekä sosiaalityöntekijöiden että sosiaaliohjaajien ammattiryhmissä, voidaan esittää, että lähitulevaisuuden osalta ratkaisut toteutetaan kahdessa osassa.

1. Resurssien lisääminen

Sosiaali- ja terveystoimialalle esitetään perustettavaksi seuraavat vakanssit:

Vuodelle 2009

- yhden sosiaaliohjaajan toimen perustaminen lastensuojelun sijaishuoltoyksikköön
- yhden sosiaaliohjaajan toimen perustaminen keskitettyihin vammaispalveluihin
- yhden jaetun sosiaaliohjaajan viran perustaminen vammaispalveluihin/aikuissosiaalipalveluihin seudulle III
- yhden sosiaaliohjaajan toimen perustaminen terveydenhuollon ja vanhuspalveluiden tehtäviin Kajaanin seudun sairaalaan

Vuodelle 2010

- perustetaan 3 sosiaaliohjaajan tointa lastensuojeluun, yksi/jokainen seutu
- perustetaan riippuvuuksien hoidon sosiaalityöntekijän virka seudulle III

Vuodelle 2011

- perustetaan 2 sosiaaliohjaajan tointa seutu 1:lle lastensuojeluun
- perustetaan 1 sosiaalityöntekijän virka sijaishuoltoyksikköön

2. Resurssien lisäämisen lisäksi harkittavat vakanssimuutokset

Seuraten sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuudesta säädettyjen normien ja mitoituksesta annettujen suositusten kehittymistä sosiaali- ja terveystoimien johdon tehtävänä on harkita onko tarkoituksenmukaista esittää seuraavia sosiaalityöntekijän tehtäviä muutettavaksi:

- Vuolijoen, Paltamon ja Hyrynsalmen toimipisteiden aikuissosiaalityöntekijän vakanssit sosiaaliohjaajaksi.
- Toinen seudun II vpl-sosiaalityöntekijän vakanssi sosiaaliohjaajaksi ja muutoksen yhteydessä yhden sosiaaliohjaajan vakanssin perustamista.

TEHTÄVÄKUVAUSLUONNOKSIA LASTENSUOJELUSSA

Sosiaalityöntekijä (lastensuojelu)	Sosiaaliohjaaja (korjaava ja huollollinen lastensuojelu)
<p><i>Sosiaalityön sisältönä on vaikeissa sosiaalisissa olosuhteissa elävien ihmisten auttamista sekä sosiaalisten ongelmien ehkäisemistä ja lievittämistä yksilön, yhteisön tai yhteiskunnan tasoilla.</i></p> <p><i>Sosiaalityöntekijä toimii tehtäväalueensa sosiaalityön ammatillisena asiantuntijana sekä vastaa asiakastyön päätöksistä toimivaltansa nojalla.</i></p> <p>Keskeiset tehtävät</p> <p>1. Lapsi- ja perhekohtainen sosiaalityö (x %)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asiakastyön arviointi <ul style="list-style-type: none"> ➔ vastaa lastensuojelutarpeen selvityksestä, toimenpiteiden seurannasta ja vaikuttavuuden arvioinnista • Asiakastyön suunnitelmallisuus ja dokumentointi <ul style="list-style-type: none"> ➔ laatii lastensuojelun asiakassuunnitelman ➔ vastaa asiakaskohtaisen dokumentoinnin toteutumisesta • Lapsen edun toteuttaminen ja valvonta <ul style="list-style-type: none"> ➔ toimii lasten asioista vastaavana sosiaalityöntekijänä ➔ arvioi tukitoimien riittävyttä / sijoitustarvetta • Lapsen hyvinvoinnin tukeminen ja turvaaminen <ul style="list-style-type: none"> ➔ tukee lapsen ja perheen hyvinvointia ja toimintakykyä sekä toteuttaa muutostyöskentelyä ➔ vastaa jälkihuoltoon liittyvistä toimista ➔ kiireelliseen avun tarpeeseen ja kriisityöhön liittyvät tehtävät • Lastensuojelutoimenpiteiden päätöksien valmistelu ja delegointisäädösten mukaiset päätökset <ul style="list-style-type: none"> ➔ päättää lapsen kiireellisestä sijoituksesta ➔ valmistelee huostaanottoasiat johtavalle viranhaltijalle 	<p><i>Sosiaaliohjauksen sisältönä on yksilöiden, perheiden ja ryhmien elämänhallinnan ja sosiaalisen toimintakyvyn vahvistamiseen tähtäävän ohjauksen, neuvonnan ja tuen toteuttaminen.</i></p> <p><i>Sosiaaliohjaaja toteuttaa lapsiperheisiin liittyvää asiakastyötä</i></p> <p>Keskeiset tehtävät</p> <p>1. Lapsi- ja perhekohtainen asiakastyö (x %)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asiakastyön arviointi <ul style="list-style-type: none"> ➔ osallistuu lastensuojelutarpeen selvitykseen, toimenpiteiden seurantaan ja vaikuttavuuden arviointiin asiakaskohtaisen työnjaon mukaisesti • Asiakastyön suunnitelmallisuus ja dokumentointi <ul style="list-style-type: none"> ➔ osallistuu lastensuojelun asiakassuunnitelman laatimiseen ➔ vastaa asiakaskohtaisesta dokumentoinnista oman työnsä osalta • Lapsen hyvinvoinnin tukeminen ja turvaaminen <ul style="list-style-type: none"> ➔ toteuttaa lapsen ja perheen hyvinvointia ja toimintakykyä edistäviä toimia sekä muutostyöskentelyä asiakassuunnitelman mukaisesti ➔ toteuttaa jälkihuoltoon liittyviä tehtäviä ➔ kiireelliseen avun tarpeeseen ja kriisityöhön liittyvät tehtävät • Sijaishuollon tehtävät <ul style="list-style-type: none"> ➔ osallistuu sijaishuollon valmisteluihin ➔ tukee lasta, hänen vanhempiaan ja sijaishuoltajia sijaishuollon aikana ➔ ohjaa asiakkaidensa / alueensa perhehoitajia <p>2. Yhteisötason työ (x %)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Moniammatillisen tiimin osana toimiminen (työn suunnittelu, kehittäminen, konsultaatio)

<p>2. Lastensuojelun asiakastyön ohjaaminen (x %)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asiakastyön prosessin ohjaaminen ja koordinointi <ul style="list-style-type: none"> ➔ seuraa asiakastyön etenemistä ja vastaa siitä, että asiakas saa tarpeen mukaiset palvelut • Yhteistyö muun ammatillisen henkilöstön ja verkoston kanssa <ul style="list-style-type: none"> ➔ lastensuojelun sekä muiden ammatihenkilöiden konsultointi lastensuojeluasioihin liittyen ➔ tukee ja ohjaa sos.ohjausta ja perhetyötä <p>3. Yhteisötason ja rakenteellinen sosiaalityö (x %)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sosiaalisen asiantuntijuuden edistäminen moniammatillisessa työssä sekä vaikuttaminen alue- ja yhdyskuntatasoilla. <ul style="list-style-type: none"> ➔ toimii sosiaalityön asiantuntijana alueen verkostoissa, välittää ja raportoi tietoa alan asioista. 	<p>ja työnohjaus)</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ osallistuu työyhteisön tason toimintaan ja oman ammattitaidon sekä palveluiden kehittämiseen <ul style="list-style-type: none"> • Alueen toimijoiden ja asukkaiden kanssa työskentely <ul style="list-style-type: none"> ➔ osallistuu esim. hankkeiden ja muiden verkostojen kautta • Konsultaatiotyö suhteessa yhteistyökumppaneihin <ul style="list-style-type: none"> ➔ toimii ammatillisena tukena lastensuojelutyöhön liittyen
--	--

TEHTÄVÄKUVAUSLUONNOKSIA VAMMAISPALVELUISSA

Sosiaalityöntekijä (vammaispalvelut)	Sosiaaliohjaaja (vammaispalvelut):
<p>Sosiaalityön sisältönä on vaikeissa sosiaalisissa olosuhteissa elävien ihmisten auttamista sekä sosiaalisten ongelmien ehkäisemistä ja lievittämistä yksilön, yhteisön tai yhteiskunnan tasoilla.</p> <p>Tehtävänä vastata vammaispalvelulain mukaisten asiakkaiden sosiaalipalveluiden tarpeen arvioinnista, suunnitelmallisesta sosiaalityöstä, näihin liittyvästä päätöksenteosta sekä asiakkaiden tuesta ja ohjauksesta. Lisäksi sosiaalityöntekijä toimii vammaispalveluiden kehittämisen ja rakenteellisen työn asiantuntijana.</p> <p>Keskeiset tehtävät</p> <p>1. Yksilökohtainen sosiaalityö (x %)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asiakkaan palvelutarpeen arviointi <ul style="list-style-type: none"> ➔ erityisen tarpeen perusteella ohjautuvat asiakkaat • Asiakkaan palvelusuunnitelman laadinta, päätöksenteko ja toteutus. <ul style="list-style-type: none"> ➔ vahvistaa alueensa asiakkaiden palvelusuunnitelmat sekä toteuttaa suunnit- 	<p>Sosiaaliohjauksen sisältönä on yksilöiden, perheiden ja ryhmien elämänhallinnan ja sosiaalisen toimintakyvyn vahvistamiseen tähtäävän ohjauksen, neuvonnan ja tuen toteuttaminen.</p> <p>Sosiaaliohjaaja toteuttaa vammaispalveluihin liittyvää asiakastyötä sekä päätöksentekoa toimivaltansa nojalla.</p> <p>Keskeiset tehtävät</p> <p>1. Yksilökohtainen työ (x %)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Palveluohjaus ja neuvonta <ul style="list-style-type: none"> ➔ Vastaa vammaispalveluihin liittyvästä tiedon välittämisestä sekä asiakkaiden oikeuksien mukaisten etuuksien ja palveluiden tiedoksi saattamisesta. • Asiakkaiden tilannearvio ja tilanteeseen liittyvien suunnitelmien ja päätösten teko <ul style="list-style-type: none"> ➔ Laatii arvion perusteella suunnitelman asiakkaan tarvitsemista palveluista. ➔ Päätöksenteko delegointisäännön mukaisesti

<p><i>telmallista ja tavoitteellista toimintakyvyn tukemista ja arjessa selviämisen edistämistä.</i></p> <p>→ päätöksenteko delegointisäännön mukaisesti</p> <ul style="list-style-type: none"> • Palveluiden ja tilanteen arviointi asiakkaan kanssa sekä prosessin hallinta ja dokumentointi → päivittää alueensa asiakkaiden palvelusuunnitelmat <p>2. Vammaispalveluiden asiakastyön ohjaaminen (x %)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asiakkaiden tuen tarpeisiin liittyvien prosessien ohjaaminen ja koordinointi → seuraa asiakastyön etenemistä ja vastaa siitä, että asiakas saa tarpeen mukaiset palvelut • Yhteistyö muun ammatillisen henkilöstön ja verkoston kanssa → tukee palveluohjauksen ja -neuvonnan työtä. <p>3. Yhteisötason ja rakenteellinen sosiaalityö (x %)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sosiaalisen asiantuntijuuden edistäminen moniammatillisessa työssä sekä vaikuttaminen alue- ja yhdyskuntatasoilla. → toimii sosiaalityön asiantuntijana alueen verkostoissa, välittää ja raportoi tietoa alan asioista. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vahvistetun palvelusuunnitelman perusteella tehtävä asiakastyö → suunnitelmallinen ja tavoitteellinen toimintakyvyn tukeminen ja arjessa selviämisen edistäminen → asiakkaan verkostojen kanssa työskentely asiantuntijana ja vastuutyöntekijänä → tuottaa asiakastyön arviointitietoa yhdessä asiakkaiden kanssa. → vastaa asiakaskohtaisesta dokumentoinnista oman työnsä osalta <p>2. Yhteisötason työ (x %)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Moniammatillisen tiimin osana toimiminen (työn suunnittelu, kehittäminen, konsultaatio ja työnohjaus) → osallistuu työyhteisön tason toimintaan ja oman ammattitaidon sekä palveluiden kehittämiseen • Alueen toimijoiden ja asukkaiden kanssa työskentely → osallistuu esim. hankkeiden ja muiden verkostojen kautta • Konsultaatiotyö suhteessa yhteistyökumppaneihin → toimii ammatillisena tukena vammais-työhön liittyen <p><i>Tehtävä sisältää asiakastyöhön liittyvää itsenäistä harkintaa ja toimivaltuuksien mukaista viranomaiselle kuuluvaa päätöksentekoa.</i></p>
---	--

Sosiaalityöntekijä (erityishuolto)	Sosiaaliohjaaja (kehitysvamma- ja vpl-palvelut):
<p><i>Sosiaalityön sisältönä on vaikeissa sosiaalisissa olosuhteissa elävien ihmisten auttamista sekä sosiaalisten ongelmien ehkäisemistä ja lievittämistä yksilön, yhteisön tai yhteiskunnan tasoilla.</i></p> <p><i>Tehtävänä vastata keskitettyjen vammaispalveluiden asiakkaiden sosiaalipalveluiden tarpeen arvioinnista, suunnitelmallisesta sosiaalityöstä, näihin liittyvästä päätöksenteosta sekä asiakkaiden tuesta ja ohjauksesta. Lisäksi sosiaalityöntekijä toimii vammaispalveluiden kehittämisen ja rakenteellisen työn asiantuntijana.</i></p> <p>Keskeiset tehtävät</p> <p>1. Yksilökohtainen sosiaalityö (x %)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asiakkaan palvelutarpeen arviointi → ehpk:n ja laitosasukkaiden asiakkaat • Asiakkaan palvelusuunnitelman laadinta, päätöksenteko ja toteutus. <ul style="list-style-type: none"> → valmistele asiakkaiden palvelusuunnitelmat (kuntoutus- ja hoitoasiat) sosiaalipalveluiden osalta ja esittelee ne johtoryhmälle → asiakkaan kuntoutukseen, hoitoon ja etuuksiin liittyvien muiden lausuntojen laadinta → päätöksenteko delegointisäännön mukaisesti → psallistuu asiakkaan toimintakyvyn tukemiseen ja arjessa selviämisen edistämiseen • Palveluiden ja tilanteen arviointi asiakkaan / omaisten kanssa sekä prosessin hallinta ja dokumentointi <ul style="list-style-type: none"> → vastaa asiakaskohtaisen dokumentoinnin toteutumisesta → päivittää asiakkaiden palvelusuunnitelmat <p>2. Kehitysvammopalveluiden sosiaalityön ohjaaminen (x %)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asiakkaiden tuen tarpeisiin liittyvien prosessien ohjaaminen ja koordinointi <ul style="list-style-type: none"> ○ seuraa asiakastyön etenemistä ja vastaa siitä, että asiakas saa tarpeen mukaiset palvelut 	<p><i>Sosiaaliohjauksen sisältönä on yksilöiden, perheiden ja ryhmien elämänhallinnan ja sosiaalisen toimintakyvyn vahvistamiseen tähtäävän ohjauksen, neuvonnan ja tuen toteuttaminen.</i></p> <p><i>Sosiaaliohjaaja toteuttaa vammaispalveluasiakaisiin liittyvää ohjausta sekä päätöksentekoa toimivaltansa nojalla.</i></p> <p>Keskeiset tehtävät</p> <p>1. Yksilökohtainen työ (x %)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Palveluohjaus ja neuvonta → Vastaa vammaispalveluihin sekä tilapäis-, perhe- ja omaishoitoon liittyvästä tiedon välittämisestä sekä asiakkaiden oikeuksien mukaisten etuuksien ja palveluiden tiedoksi saattamisesta. • Asiakkaiden tilannearvio ja tilanteeseen liittyvien suunnitelmien ja päätösten teko <ul style="list-style-type: none"> → Laatii arvion perusteella suunnitelman asiakkaan tarvitsemista palveluista. → Päätöksenteko delegointisäännön mukaisesti (ml. omaishoidon tuki) • Vahvistetun palvelusuunnitelman perusteella tehtävä asiakastyö <ul style="list-style-type: none"> → suunnitelmallinen ja tavoitteellinen toimintakyvyn tukeminen ja arjessa selviämisen edistäminen → asiakkaan verkostojen kanssa työskentely asiantuntijana ja vastuutyöntekijänä → tuottaa asiakastyön arviointitietoa yhdessä asiakkaiden kanssa. → vastaa asiakaskohtaisesta dokumentoinnista oman työnsä osalta <p>2. Yhteisötason työ (x %)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Moniammatillisen tiimin osana toimiminen (työn suunnittelu, kehittäminen, konsultaatio ja työnohjaus) <ul style="list-style-type: none"> → osallistuu työyhteisön tason toimintaan ja oman ammattitaidon sekä palveluiden kehittämiseen • Alueen toimijoiden ja asukkaiden kanssa työskentely

<ul style="list-style-type: none"> • Yhteistyö muun ammatillisen henkilöstön ja verkoston kanssa <ul style="list-style-type: none"> ○ tukee palveluohjauksen ja neuvonnan työtä. <p>3. Yhteisötason ja rakenteellinen sosiaalityö (x %)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sosiaalisen asiantuntijuuden edistäminen moniammatillisessa työssä sekä vaikuttaminen alue- ja yhdyskuntatasoilla. <ul style="list-style-type: none"> ➔ toimii sosiaalityön asiantuntijana tehtäväalueen verkostoissa, välittää ja raportoi tietoa alan asioista. 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ osallistuu esim. hankkeiden ja muiden verkostojen kautta • Konsultaatiotyö suhteessa yhteistyökumppaneihin <ul style="list-style-type: none"> ➔ toimii ammatillisena tukena kv-työhön liittyen <p>3. Tilapäis- ja perhehoidon tehtävät</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tilapäis- ja perhehoidon järjestäminen, seuranta ja valvonta <ul style="list-style-type: none"> ➔ toimii kv-perhehoidon yhdyshenkilönä ➔ laatii toimeksiantosopimukset ➔ vastaa perhe- ja omaishoidon lomituksista ja tilapäishoidon järjestelyistä ➔ toteuttaa tuki- ja valvontakäyntejä • Perhehoitajien tuki- ja koulutustehtävät <ul style="list-style-type: none"> ➔ järjestää perhehoitajien tapaamiset ja ohjaa koulutusta ➔ ohjaa ja tukee hoitajia kv-työssä <p><i>Tehtävä sisältää asiakastyöhön liittyvää itsenäistä harkintaa ja toimivaltuuksien mukaista viranomaiselle kuuluvaa päätöksentekoa.</i></p>
---	---

TEHTÄVÄKUVAUSLUONNOKSIA AIKUISSOSIAALIPALVELUISSA

Sosiaalityöntekijä (aikuissosiaalipalvelut)	Sosiaaliohjaaja (aikuissosiaali- ja toimeentulotuki-työ):
<p><i>Sosiaalityön sisältönä on vaikeissa sosiaalisissa olosuhteissa elävien ihmisten auttamista sekä sosiaalisten ongelmien ehkäisemistä ja lievittämistä yksilön, yhteisön tai yhteiskunnan tasoilla.</i></p> <p><i>Sosiaalityöntekijä toimii tehtäväalueensa sosiaalityön ammatillisena asiantuntijana sekä vastaa asiakastyön päätöksistä toimivaltansa nojalla.</i></p> <p>Keskeiset tehtävät</p> <p>1. Yksilökohtainen sosiaalityö (x %)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asiakkaan tilanteen arviointi ja palvelutarpeen määrittely <ul style="list-style-type: none"> ➔ Arvioi uudet / erityisen tarpeen perusteella ohjautuvat asiakkaat • Asiakkaan sosiaalityön suunnitelman laadinta, päätöksenteko ja toteutus. <ul style="list-style-type: none"> ➔ Vahvistaa alueensa asiakkaiden palvelusuunnitelmat sekä suunnitelmallinen ja tavoitteellinen toimintakyvyn tukeminen ja arjessa 	<p><i>Sosiaaliohjauksen sisältönä on yksilöiden, perheiden ja ryhmien elämänhallinnan ja sosiaalisen toimintakyvyn vahvistamiseen tähtäävän ohjauksen, neuvonnan ja tuen toteuttaminen.</i></p> <p><i>Sosiaaliohjaaja toteuttaa aikuisasiakkaisiin liittyvää ohjausta sekä toimeentulotuen päätöksentekoa toimivaltansa nojalla.</i></p> <p>Keskeiset tehtävät</p> <p>1. Yksilökohtainen työ (x %)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ammatillinen ohjaus ja neuvonta <ul style="list-style-type: none"> ➔ Vastaa asiakaspäivystyksestä ja siihen liittyvästä asiakastyöstä • Asiakkaiden tilanearvio ja tilanteeseen liittyvien suunnitelmien ja päätösten teko <ul style="list-style-type: none"> ➔ Laatii arvion perusteella alustavan suunnitelman asiakkaan tarvitsemasta tuesta ja palveluista. ➔ Päätöksenteko delegointisäännön mukaisesti,

<p><i>selviämisen edistäminen</i> → <i>Päätöksenteko delegointisäännön mukaisesti, (täydentävä ja ehkäisevä toimeentulotuki)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Vaikutusten arviointi asiakkaan kanssa sekä prosessin hallinta ja dokumentointi → <i>Päivittää alueensa asiakkaiden palvelusuunnitelmat</i> <p>2. Aikuissosiaalipalveluiden asiakastyön ohjaaminen (x %)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asiakkaiden taloudellisen ja sosiaalisen tuen tarpeisiin liittyvien prosessien ohjaaminen ja koordinointi → <i>Seuraa asiakastyön etenemistä ja vastaa siitä, että asiakas saa tarpeen mukaiset palvelut</i> • Yhteistyö muun ammatillisen henkilöstön ja verkoston kanssa → <i>Tukee ja ohjaa sos.ohjauksen ja etuuskäsittelyn työtä.</i> <p>3. Yhteisötason ja rakenteellinen sosiaalityö (x %)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sosiaalisen asiantuntijuuden edistäminen moniammatillisessa työssä sekä vaikuttaminen alue- ja yhdyskuntatasoilla. → <i>Toimii sosiaalityön asiantuntijana alueen verkostoissa, välittää ja raportoi tietoa alan asioista.</i> 	<p><i>(täydentävä ja ehkäisevä toimeentulotuki)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Vahvistetun palvelusuunnitelman perusteella tehtävä asiakastyö → <i>suunnitelmallinen ja tavoitteellinen toimintakyvyn tukeminen ja arjessa selviämisen edistäminen</i> → <i>asiakkaan verkostojen kanssa työskentely asiantuntijana ja vastuutyöntekijänä</i> → <i>tuottaa asiakastyön arviointitietoa yhdessä asiakkaiden kanssa.</i> <p>2. Yhteisötason työ (x %)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Moniammatillisen tiimin osana toimiminen (työn suunnittelu, kehittäminen, konsultaatio ja työnohjaus) → <i>osallistuu työyhteisön tason toimintaan ja oman ammattitaidon sekä palveluiden kehittämiseen</i> • Alueen toimijoiden ja asukkaiden kanssa työskentely → <i>osallistuu esim. hankkeiden ja muiden verkostojen kautta</i> • Konsultaatiotyö suhteessa yhteistyökumppaneihin → <i>toimii ammatillisena tukena aikuissosiaalipalveluiden edustajana</i> <p><i>Tehtävä sisältää asiakastyöhön liittyvää itsenäistä harkintaa ja toimivaltuuksien mukaista viranomaiselle kuuluvaa päätöksentekoa.</i></p>
--	--

Sarja A: virallisesti hyväksytyt julkaisut

Sarja B: selvitykset ja tutkimukset

Sarja C: hallinnolliset asiakirjat

Sarja D: monistesarja

Sarja A

- | | | | |
|-----|--|-----|---|
| A:1 | Uusiutuva Kainuu
Kainuun maakuntasuunnitelma 2025
(2005) | B:3 | Sosiaalihuollon teknologian kehittäminen Kainuussa -hanke 1.4.2005 – 31.3.2007
Mielipidekysely sähköisten asiointipalveluiden kehittämisestä sosiaali- ja terveydenhuollossa.
Tulosraportti 2006 (2007) |
| A:2 | Kainuun maakuntaohjelman toteuttamissuunnitelma eli TOTSU 2006 – 2007 (2005) | B:4 | Ikäihmisten palveluohjaus Kainuussa -hanke 1.8.2004 – 31.12.2006
Palveluohjaus
- Tienviitta kainuulaiselle ikäihmiselle
Loppuraportti (2006) |
| A:3 | Kainuun maakuntaohjelma 2006 – 2010
(2006) | B:5 | Kainuun tietoyhteiskuntastrategia
2007 – 2012 (2007) |
| A:4 | Kainuun maakuntakaava 2020
Kaavaselostus 2006 (2006) | B:6 | Kainuun maakunnallisesti merkittävät muinaisjäännökset (2007) |
| A:5 | Kainuun viestintäsuunnitelma 2006-2008 (2006) | B:7 | Luontomatkailun kehittäminen maakuntakaavoituksessa (2007) |
| A:6 | Kainuun kansalaisvaikuttamisen ohjelma 2006 – 2012 (2007) | B:8 | Barents Link Corridor
(2007) |
| A:7 | Kainuun maakuntaohjelman toteuttamissuunnitelma eli TOTSU 2008 - 2009 (2007) | B:9 | Pohjoinen liikennekäytävä - северный транспортный коридор
(2007) |
| A:8 | Kainuun maakuntaohjelman toteuttamissuunnitelma eli TOTSU 2009 - 2010 (2008) | | |

Sarja B

- | | | | |
|-----|---|------|---|
| B:1 | Kainuun Venäjä-liiketoiminnan strategia 2005-2012 (2006) | B:10 | Kainuun luontomatkailu teemaohjelma(2007) |
| B:2 | Sosiaalihuollon teknologian kehittäminen Kainuussa –hanke 1.4.2005 – 31.3.2007

Sähköisten asiointipalveluiden kehittäminen sosiaali- ja terveydenhuollossa
Selvitysraportti 2007 (2007) | B:11 | Kenen kyydissä?
Selvitys Kainuun sosiaali- ja terveystoimen henkilökuljetuksista (2006) |
| | | B:12 | Jouni Ponnikas, Verna Mustonen, Sirpa Korhonen, Andra Aldea-Partanen & Nikolai Veresov:

Maahanmuuttajat osana kainuulaista yhteiskuntaa – Ulkomaalaisväestön työelämävalmiudet ja koulutustarpeet (2007) |

- B:13 Vartiuksen kansainvälisen raja-aseman kehittämissuunnitelma (2008)
- B:14 Kainuun väestöennuste v. 2025 (2008)

Sarja C

- C:1 Talousarvio 2006 ja taloussuunnitelma 2006 – 2009 (2005)
- C:2 Vuosikertomus 2005 (2006)
- C:3 Kainuun maakuntaohjelman toteuttamissuunnitelma eli TOTSU 2007-2008 (2006)
- C:4 Talousarvio 2007 ja taloussuunnitelma 2007 – 2010 (2006)
- C:5 Vuosikertomus 2006 (2007)
- C:6 Vuosikertomus 2007 (2008)
- C:7 Talousarvio 2008 ja taloussuunnitelma 2008-2011 (2008)
- C:8 Talousarvio 2009 ja taloussuunnitelma 2009-2012 (2008)

Sarja D

- D:1 ”Uusiutuva Kainuu” Kainuun tulevaisuudenkuvat v. 2025 (2006)
- D:2 Tietotekniikan osaamiskartoituskyselyn tulosraportti 1. Kainuun vanhus- ja perhepalveluhenkilöstö (2007)
- D:3 Prosessien mallinnus Kainuun sosiaalihuollossa 2005 – 2006 (2007)
- D:4 Sosiaalihuollon teknologian kehittäminen Kainuussa –hanke. Loppuraportti 2007. (2007)
- D:5 Lähiuokaa Kainuusta 2007. Kainuulaisien elintarvikeyrittäjien tuoteluettelo, 3 painos. (2007)
- D:6 Kainuussa asuvien maahanmuuttajien koulutus ja työllistyminen (2007)
- D:7 Hoitotyö Kainuussa (2007)

- D:8 Hoitotyön arvokirja (2007)
- D:9 Esiselvityshanke Kainuun rakenteellisen työttömyyden vähentämiseksi Loppuraportti (2007)
- D:10 Teknologialla muutosta kotihoidon toimintaprosesseihin. TeKo-hankkeen loppuraportti 1.1.2006 – 31.12.2007. (2007)
- D:11 TeKo-hanke Toimintaympäristön ja tiedonkulun kuvaus 1.12.2005 – 10.5.2006 Sotkamon kotihoidossa. Kartoitus ennen mobiililaitteen käyttöönottoa (2007).
- D:12 Kainuulainen työkuunto -projekti Loppuraportti (2008)
- D:13 Hoitotyön ydintiedot sähköisessä potilaskertomusjärjestelmässä – kehittämisprojekti Kainuussa vuosina 2006-2007 Loppuraportti (2008)
- D:14 Hoitotyön osaamisen johtaminen Kainuussa –projekti Loppuraportti (2008)
- D:15 VARTU – varhain tukemalla turvallinen lapsuus, toimintamalli perhetyöhön hankkeen loppuraportti
- D:16 Mielenterveyspalveluiden ja riippuvuuk-sien hoitopalveluiden maakunnallinen malli –hanke Loppuraportti 2008
- D:17 Lasten ja nuorten hyvinvoinnin ja terveyden itäsuomalainen polku -hanke Loppuraportti (2008)
- D:18 Mielenterveystyöntekijöiden osaamisen kehittyminen ja työrasituksen lieventyminen -hanke Loppuraportti (2008)
- D:19 Luonto on Kainuun vahvuus Kainuun maakuntakuvatutkimus 2008 (2008)
- D:20 eAsiointi Kainuussa – hanke Loppuraportti (2008)

- D:21 Yhteenvetoraportti
Kysely vammaispalvelulain mukaisten
kuljetuspalvelujen asiakkaille vuonna
2007 (2008)
- D:22 Vammaispalvelujen saatavuuden ja eri-
tyisosaamisen parantaminen Kainuussa
2006-2008 (2008)
Loppuraportti
- D:23 Haavahoidon kehittäminen Kainuussa –
hanke Loppuraportti (2008)
- D:24 Sosiaalityön henkilöstön tehtäväraken-
teen ja työolojen kehittäminen Kainuus-
sa 2006-2008 -hanke
Loppuraportti (2008)

